



UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

TESIS

**ANALISIS JURIDICO DE LOS RIESGOS POLÍTICOS, SOCIALES Y
ECONOMICOS EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DENTRO DE LAS
RELACIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA CONCILIACION
PREJUDICIAL.**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

P.D MARÍA FERNANDA ESCOBAR FLORES

ASESOR:

DR. EN D. JESUS ROMERO SANCHEZ

REVISORES:

Dr. en D. Jesús Espinosa Limón

Dr. en D. Luis Fernando Ayala Valdés

Contenido

AGRADECIMIENTOS	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1	8
MARCO CONCEPTUAL: EL DERECHO LABORAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	8
1.1. Genero.....	8
1.1.1. Concepto de género.....	8
1.1.2. Características del genero	10
1.2. Perspectiva de Género.	11
1.2.1. Concepto de la perspectiva de género.	11
1.2.2. Características de la perspectiva de género.....	14
1.3. Conciliación.....	20
1.3.1. Concepto de conciliación.....	20
1.3.3. Características de la conciliación	23
1.4 Conciliación Laboral.....	24
1.4.1. Concepto y características de la conciliación laboral.....	24
CAPITULO II.....	27
“MARCO HISTORICO”	27
2.1 Antecedentes Históricos de la conciliación laboral.	27
2.1.1. Antecedentes nacionales de la conciliación laboral.....	27
2.1.2 Antecedentes Internacionales de la conciliación laboral.....	36
1.2 Antecedentes históricos de la perspectiva de género.....	37
2.2 Antecedentes nacionales de la perspectiva de género.....	37
2.2.1 Antecedentes históricos internacionales de la perspectiva de género.....	40
2.3 Antecedentes históricos de la conciliación.....	42
2.3.1 Antecedentes nacionales de la conciliación.....	42
2.3.2 Antecedentes internacionales de la conciliación.....	44
CAPITULO III	46
“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS RIESGOS EN LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA CONCILIACION LABORAL”	46
3.1 Instrumentos Internacionales aplicables a la perspectiva de género en la conciliación laboral.....	46
3.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos.....	46

3.1.2	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.	47
3.1.3	Convención Americana sobre Derechos Humanos.	48
3.2	Órganos aplicables a la perspectiva de género en la conciliación laboral.	50
3.2.1	Organización Internacional del Trabajo.	51
3.2.2	Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.	52
3.2.3	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer.	55
3.2.4	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	57
3.3	Normas jurídicas aplicables a la perspectiva de género en la conciliación laboral.	59
3.3.1	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	59
3.3.2	Ley Federal del Trabajo.	60
3.3.3	Ley General para una Vida Libre de Violencia.	63
3.3.4	Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	64
3.3.5	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	66
3.3.6	La Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.	67
3.3.7	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	68
3.4	El Procedimiento Laboral en la Conciliación en México y su comparación con el procedimiento laboral de otros países.	72
CAPITULO IV		74
“MARCO ANALITICO”		74
4.1	Teoría del Garantismo.	74
4.2	“FACTORES EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN LABORAL “	76
4.2.1	Factores Sociales.	76
4.3	Factores Políticos.	85
4.3	Factores económicos.	97
4.4	“Factores jurídicos de la perspectiva de género en la conciliación laboral”.	102
PROPUESTAS Y CONCLUSIONES		105
Bibliografía		107

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se analizará la perspectiva de género dentro de las relaciones laborales y su impacto en la conciliación laboral prejudicial desde el punto de vista jurídico, analizando para esto las normas jurídicas que regulan la perspectiva de género en materia laboral en México a partir del año 2019, específicamente en el tema laboral.

En esta tesitura es importante mencionar que los artículos 684-A al 684-L de la Ley Federal del Trabajo, que se encargan de regular la conciliación en materia laboral, no contemplan una adecuada aplicación de la perspectiva de género; de igual forma se pretende analizar el presente tema de investigación mediante la justicia alternativa, específicamente en la conciliación, ya que uno de los principales objetivos que tiene la conciliación es el de analizar, resolver y prevenir el conflicto analizándolo principalmente desde el punto de vista de la víctima; de ahí que es necesario llevar a cabo un análisis partiendo de la Teoría del Garantismo y derechos fundamentales de Luigi Ferrajoli, la cual comprende un análisis de los elementos políticos, sociales y jurídicos.

Esta teoría será utilizada por ser considerada una herramienta bastante eficaz para ayudar a determinar la problemática que se pretende demostrar durante el desarrollo de la presente investigación, toda vez que esta teoría se considera valorativa al permitirnos distinguir entre los derechos subjetivos y las obligaciones que tiene el estado frente a estos, lo cual nos permitirá tener mejor entendimiento del tema.

Por tanto, en cada uno de los capítulos se encontrarán datos de gran relevancia que nos permitirá en primer lugar adentrarnos al tema con un poco de teoría e historia acerca de la conciliación laboral y la perspectiva de género, posteriormente se analizará y demostrarán los factores políticos, sociales y jurídicos en México en relación a la perspectiva de género en la conciliación laboral.

Con todo lo anterior se pretende que en esta investigación se pueda llevar a cabo un análisis para incorporar de manera adecuada la perspectiva de género como base de la conciliación laboral prejudicial con la finalidad de que se logre una igualdad justa entre hombres y mujeres tomando en cuenta los factores que involucran a la perspectiva de género como lo son: los factores sociales, políticos y jurídicos.

En el capítulo 1 se realiza un análisis del marco conceptual, en el cual se encuentran datos relevantes del género, perspectiva de género y conciliación; El análisis de este capítulo nos permitirá responder con mayor facilidad las preguntas alrededor del objeto de estudio, asimismo brindará una noción más certera sobre el tema, lo cual permitirá conocer un poco más para poder entender de mejor manera la presente investigación.

Durante el desarrollo del capítulo 2 de este trabajo de investigación se aprecian que existen diferentes factores que causan perjuicio a la correcta utilización de la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación laboral, tales como la violencia, discriminación, entre otros que han imposibilitado en una u otra forma la correcta implementación de normas que permitan un trato igualitario y eficaz para la sociedad mexicana.

Respecto del capítulo III corresponde a analizar los métodos y teorías aplicables a la presente investigación explicando así la forma de obtención de los resultados y su interpretación, esto permitirá plasmar la metodología que se aplicará a la investigación además de que tal como se verá en este capítulo la Teoría del Garantismo permitirá distinguir aquellos derechos subjetivos dentro de la conciliación laboral y la obligación que tiene el estado mexicano de hacerlos valer.

Finalmente, se puede apreciar en el capítulo IV que existen diversos organismos, normas, instituciones, etc. encargadas del mejoramiento de las normas aplicables en cuanto a la perspectiva de género dentro de la conciliación laboral, sin embargo, analizando a estos organismos permitirá establecer la creación de un protocolo de actuación en temas de perspectiva de género.

Se realiza este trabajo tomando como base el ámbito laboral a partir del año 2019 ya que a partir de este año surge una reforma de mucha importancia a la Ley Federal del Trabajo en la cual el Nuevo Modelo Laboral busca generar entornos laborales seguros, libres de discriminación, libre de acoso u hostigamiento sexual; pues el trabajo exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Asimismo, deberá efectuarse en condiciones adecuadas para asegurar la vida digna y la salud tanto para trabajadoras y trabajadores, sus familiares dependientes, etc.

Es decir, la presente investigación partió de que se pretende analizar el presente tema de investigación mediante la justicia alternativa ya que uno de los principales objetivos que tiene la justicia restaurativa es el de analizar, resolver y prevenir la afectación en la aplicación de la perspectiva de género en la conciliación laboral analizándolo principalmente desde el punto de vista de la víctima.

Finalmente, una vez creadas las conclusiones se establecerán elementos que se proponen para establecer la perspectiva de género de manera particular en la conciliación laboral.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL: EL DERECHO LABORAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.1. Genero.

Para iniciar con el desarrollo y análisis de este capítulo es necesario analizar los conceptos base para nuestro tema de estudio, a continuación, inicialmente el género y sus características.

1.1.1. Concepto de género.

La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, el “Género” se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones se establecen y se aprenden en la sociedad, son específicos al contexto o tiempo, y pueden cambiar, por ejemplo: el hecho de que las mujeres hagan más tareas del hogar que los hombres; Es decir, el género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. El “hombre” y la “mujer” son categorías sexuales, mientras que lo “masculino” y lo “femenino” son categorías de género. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2016)

La autora Liliana Hendel expresa que él es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”. esta atribución se concreta utilizando, como

medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el “ideal” de la familia heterosexual, las instituciones y la religión. (Hendel, 2017).

Analizando lo anterior podemos distinguir que, si bien el concepto de género ya está establecido por y para la sociedad, también es cierto que este concepto ha sido creado a través de fenómenos culturales, etc.

Por último el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional define al género de la siguiente manera: “Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura”. (OIT, s,f)

Según lo que menciona el párrafo anterior el género es un concepto utilizado para describir el conjunto de características que tienen hombres y mujeres, este concepto según lo que se indica en el presente apartado abarca las diferencias que existen entre hombres y mujeres. También podemos comprender que el género puede ser transformado con el tiempo, y por lo tanto sus características adjudicarles por la sociedad son cambiantes.

Es importante también no dejar de lado que el género al entenderse como construcción social puede llegar a generar problemáticas agraviantes para la sociedad, tales como la utilización del género para justificar la una supremacía masculina o femenina en cuanto acceso y poder.

En conclusión, el género es una denominación social que se le nombra a las oportunidades y relaciones que tienen los hombres y mujeres en base a sus características sociales, políticas, entre otras, esto referente a sus diferencias biológicas determinadas por el sexo al que pertenecen.

1.1.2. Características del género

Cabe mencionar que el género es un concepto que se construye por y para la sociedad, es decir este proviene de la sociedad a través de varios aspectos mencionados anteriormente durante el desarrollo de este capítulo, tales aspectos como lo son: raza, idioma, historia, religión, entre otros.

Sin embargo, este concepto a su vez también asigna tareas, roles, etc. a los miembros de la sociedad, de ahí que su correcta aplicación después de un exhaustivo y apropiado análisis será entonces generador de nuevas relaciones sociales, haciendo de estas relaciones menos diferenciadoras, más inclusivas, justas y equitativas entre ambos sexos, colocando a la perspectiva de género como una máxima para la sociedad y las relaciones que de ella devienen aplicada a todos los ámbitos, principalmente en aquellos donde se generan las relaciones políticas, jurídicas, normativas, etc. Una homogeneidad imperativa.

Durante el siglo pasado cambios importantes, como la incorporación de un gran número de mujeres a la fuerza de trabajo y a la política, o su mayor disponibilidad de medios de control de la reproducción, afectaron de manera considerable las relaciones entre las mujeres y los hombres. Este es tan solo un aspecto básico de cómo los factores socioeconómicos y políticos han evolucionado para incidir en las relaciones de los seres humanos y contribuir a la configuración de valores, normas y prácticas culturales de igualdad. (CERLALC, 2017)

Debido a lo anterior es de gran relevancia para continuar con el análisis del tema entender la relación que tiene el género con los diversos aspectos de la sociedad que influyen en su construcción como lo es la cultura.

En primer lugar, relacionemos el género con la cultura, según lo que nos dice el Centro Regional para el Fomento del Libro de América Latina y el Caribe, a menudo se considera que la cultura marca límites al logro de la igualdad de género y se la invoca para justificar la resistencia a las estrategias e intervenciones públicas encaminadas a promover dicha igualdad aduciendo que están en conflicto con prácticas culturales y tradicionales. De esta manera, la cultura se utiliza como

“instrumento eficaz para evitar el cambio justificando el orden de cosas existente. Asimismo, menciona que Esta idea y utilización de la cultura como justificación para mantener el estatus quo en materia de género quebranta su dinamismo y capacidad de adaptación a los contextos y valores cambiantes de las sociedades, así como su eficacia para impulsar una transformación social positiva. El respeto de la diversidad, las tradiciones y los derechos culturales es perfectamente compatible con la igualdad de género porque esta entraña que todas las personas, tanto mujeres como hombres, tengan las mismas oportunidades para acceder a la cultura, participar en ella y contribuir a plasmarla en pie de igualdad. Esa igualdad enriquece los procesos culturales de cambio y les añade valor ampliando el número de opciones y opiniones y garantizando la expresión de los intereses y la creatividad de todas las personas. (CERLALC, 2017)

Lo anterior resalta la importancia de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres principalmente en el ámbito laboral, ya que esto dentro de otras cosas permite impulsar el desarrollo social del país, así como el fomento e impulso a la cultura logrando así una transformación social adecuada.

1.2. Perspectiva de Género.

Comenzaremos por entender que la comprensión de la perspectiva de género en materia laboral es resultado de la conjunción de realidades complejas, esto se irá desahogando durante el desarrollo de este capítulo, sin embargo, es importante iniciar haciendo mención de lo siguiente.

1.2.1. Concepto de la perspectiva de género.

De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas

entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres , 2018)

La autora Liliana Hendel menciona que la perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. (Hendel, 2017)

Derivado de lo anterior se puede entender como perspectiva de género a aquellas políticas que buscan principalmente atender el comportamiento social derivado de las diferencias de género, es decir, hombre-mujer, esto a su vez para posteriormente crear mecanismos que permitan la igualdad entre estos.

Por tanto, es relevante comprender que la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen, entonces, El enriquecimiento de la perspectiva de género se ha dado como un proceso abierto de creación teórico-metodológica, de construcción de conocimientos e interpretaciones y prácticas sociales y políticas (Igarde s.f.).

Se puede considerar a la perspectiva de género como un movimiento sociocultural que manifiesta su validez y valor por los propios resultados que causa. Por tanto, es importante tomar en cuenta que la visión con perspectiva de género forma parte hoy día de la democracia y de su proceso de construcción, por tanto, la perspectiva de género no solo influye con gran importancia en el aspecto laboral,

sino también el derecho en general. Asimismo, la perspectiva de género lleva por sí un proceso de mediaciones.

Desde el punto de vista jurídico se entiende a la perspectiva de género como la “manifestación de la voluntad de conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres, dicha igualdad, por lo tanto, debe traducirse en igualdad de derechos y oportunidades.” (TFCA, 2023)

Tal como se menciona en párrafos anteriores la importancia de la incorporación de la perspectiva de género va más allá de la intención de lograr una igualdad de oportunidades hoy día, sino que también se espera que la idea de incorporar la perspectiva de género de manera particular en el ámbito conciliatorio principalmente genere una transformación en la ideología social.

Analizado lo anterior es importante mencionar que el género agrupa los roles y las funciones asignadas respectivamente a mujeres y hombres. Puede modificarse en y por la cultura, tal como se muestra en la siguiente tabla:

<p style="text-align: center;">SEXO</p> <p style="text-align: center;">No cambia</p>	<p style="text-align: center;">GÉNERO</p> <p style="text-align: center;">Puede cambiar</p>
<p>Sólo los hombres tienen espermatozoides.</p>	<p>Las mujeres pueden participar en la política y ser dirigentes.</p>
<p>Sólo las mujeres pueden gestar, es decir, estar embarazadas.</p>	<p>Los hombres pueden hacer las tareas de la casa.</p>
<p>Sólo las mujeres pueden amamantar (dar pecho) a un bebé.</p>	<p>Tanto el padre como la madre pueden darle biberón a un bebé.</p>

(TFCA, 2023)

A pesar de tener conocimiento sobre esto y demás partes del proceso tan complejo que atañe la perspectiva de género dentro del ámbito del derecho laboral, no se ha logrado del todo su aceptación del todo en una realidad, esto después de analizar los párrafos anteriores se debe en gran parte a que el aceptar en su totalidad la perspectiva de género implica desde cierta perspectiva cambiarla estructura del sistema social que nos rige en nuestro país.

El concepto género fue acuñado en 1975 por la antropóloga feminista Gayle Rubin, en su texto *El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo* (1975), en donde expone que el "El sistema sexo/género es un conjunto de arreglos por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana" (p. 97). Abunda sobre el análisis de las causas de la opresión de las mujeres y estima que tal reflexión constituye la base de cualquier estimación de lo que habría que cambiar para alcanzar una sociedad sin jerarquías. (CUAED, 2017)

Debido a lo anterior se puede concluir que la perspectiva de género es un concepto adoptado principalmente por las mujeres hoy en día, sin embargo, este concepto fue creado para conseguir una igualdad más justa de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

1.2.2. Características de la perspectiva de género.

Como la perspectiva de género está basada en los temas, valores, etc. Que componen este sistema social se puede dar un enfrentamiento con las convicciones, sentido del deber y demás valores arraigados o adoptados socialmente por cada persona en su ambiente individual. Sin embargo, el propósito de una visión con perspectiva de género tiene dentro de sus principales propósitos el revolucionar los poderes entre los géneros tal como lo señala el autor Lagarde en su lectura 3 "el género".

Abarcando así el hecho de generar un cambio principalmente en la sociedad, las creencias sociales, las normas y el estado., Por tal las relaciones laborales y que influyen en estas también deberían revolucionarse y adentrarse más en el tema de perspectiva de género. (Lagarde, 1996)

El hablar de género no pretende instruir ningún tema o aspecto negativo para la persona ni la sociedad en sí, más bien contrario a esto pretende entre otras cosas abrir nuevos caminos en la sociedad y de esta manera lograr unir a la sociedad en un ambiente de igualdad, justicia, seguridad entre otros.

Como ya se mencionó en párrafos anteriores el hecho de adoptar una visión con perspectiva de género independientemente del ámbito y la ciencia a que nos referimos, que en este caso hablamos de la ciencia del derecho especialmente en el ámbito laboral, la perspectiva de género no se refiere a hablará únicamente de hombres o hablar únicamente de mujeres, si no que esta perspectiva exige de hombres y mujeres el realizar cambios en la sociedad.

El hecho de limitar el entendimiento de la perspectiva de género exclusivamente para la mujer ocasiona la adopción únicamente de formas convenientes de aplicabilidad de la perspectiva de género; Entonces podemos entender que el género abarca un amplio análisis de interpretaciones y conocimientos relacionadas en torno al sexo de una persona.

Es así que, el trabajo bajo la perspectiva de género llega a ser experimentado como una concesión a las mujeres: tomarlas en cuenta, nombrarlas, gastar recursos en ellas, distraerse con ellas que no son significativas ni realmente importantes, es encomiable. (Lagarde, 1996)

La perspectiva de género en nuestra sociedad hoy en día goza de gran importancia que no solo recae en lo que ya se ha mencionado, sino también influye las relaciones entre personas (indistintamente del género), lo cual funciona de base de las relaciones que existen en las instituciones sociales, educativas, políticas, etc. De ahí deriva también en gran cantidad la creación de la normatividad, la cual

debería realizarse con visión amplia en perspectiva de género, ya que indiscutiblemente todos los cuerpos normativos se ocupan de establecer una serie de reglas, límites, etc. Todo esto en torno al género.

El análisis de la perspectiva de género y su implementación en los ámbitos sociales como parte de la normativa que rige a nuestro país permite entender la eficacia y los avances significativos en cuanto al género como margen social, permite así entonces reconocer también las relaciones de desigualdad y la inequidad entre ambos géneros como producto del orden social y su impacto en el desarrollo, coadyuvando así con la construcción de modelos sociales que implementen nuevas políticas de género, principalmente en el ámbito jurídico, creando condiciones más justas tanto para hombres como para mujeres. (Lagarde, 1996)

Otro de los obstáculos más comunes que se presentan en nuestra sociedad al momento de incorporar la perspectiva de género es la creencia de que esta perspectiva genera brechas o dificultades entre hombre y mujeres.

La perspectiva de género contrario a generar dificultades entre hombres y mujeres, pretende lograr la creación de nuevos paradigmas que contribuyan a una mejora no solo social, sino también cultural, histórica, etc. De esta manera se logra un orden igualitario y justo de géneros que posibilita el desarrollo personal y social. De igual manera es importante precisar el enfoque que varios autores le dan al género como parte del sistema social. El autor Joan Scott define al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder. (Scott, 1940)

Tal como lo menciona el autor Joan Scott, la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos sociales contribuye a generar nuevos paradigmas con nuevas oportunidades en igual circunstancia tanto para hombres como para mujeres.

De esta manera podemos entender entonces que en base a esta ideología la distribución de poder alude a las relaciones de género en medida que sus conceptos estructuran la persecución y organización de una vida social. (Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones).”Es decir entre los estudios y análisis en cuanto al género realizados por autores como Scott, Foucault, entre otros las relaciones sociales se miden a través de las relaciones de poder que existen en una sociedad, ocasionando así transformaciones en cada contexto social”(redalyc,2016).

Una vez analizado lo anterior es importante hacer énfasis en la relevancia que tiene el análisis de las desigualdades (principalmente en razón de género) en el ámbito jurídico, principalmente en el ambiente laboral. De igual manera, tal y como lo menciona el autor Juan w. Scott el género defiende la construcción de relaciones sociales entre hombres y mujeres, más no dice cómo debe aplicarse, etc.

Es ahí donde los historiadores, juristas, analistas, políticos, etc. deberían considerar la creación de más y mejores políticas de género y de esta manera lograr su mejor aplicabilidad en la sociedad y en este caso en nuestro país, logrando cambios verdaderos que mejoren las relaciones sociales y de igual forma se logren crear nuevos paradigmas que se puedan emplear como herramientas en el derecho para contribuir a la solución de conflictos (Scott, 1940).

Es importante mencionar que como se establece en párrafos anteriores el autor analiza desde un enfoque distinto pero no menos importante la influencia del género en relación al poder, mencionando principalmente dentro de este análisis la gran brecha de desigualdades que desafortunadamente ocurren en muchos de los distintos ámbitos de la sociedad en nuestro país, así como o también incita a analizar las afectaciones de las sociedades que no toman en cuenta o al menos no de forma útil la teoría de género.

Podemos darnos cuenta de la importancia de la correcta aplicabilidad y creación de nuevos regímenes en cuanto a temas de perspectiva de género, ya que sirven de herramienta en cualquiera de las estructuras socioeconómicas que existen en nuestro país, dando lugar así a nuevas experiencias sociales e históricas. (Scott, 1940)

Se considera de gran relevancia la aparición de normas con visión integral en perspectiva de género al momento de la utilización de los métodos y enfoques del derecho. De igual forma consideró importante el incluir una visión con perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, no solamente el hacer inclusivo el hecho de las oportunidades y/o experiencias en el aspecto laboral o en cualquier otra rama del ámbito jurídico, sino que también, utilizar la perspectiva de género como herramienta para la armonización de los géneros en los demás campos de estudio y sobre todo de investigación presentes en la sociedad actual, tales como la teoría, la metodología, etc.

En esta tesitura podemos identificar que la perspectiva de género no solo sirve como herramienta social al establecer o tratar de que se logre una adecuada relación de igualdad, equidad, etc. entre los géneros, sino que también contribuye a la asignación de roles, mejorando así los patrones de comportamiento social.

Debido a lo mencionado en el párrafo anterior es entonces que la perspectiva de género dentro de las relaciones sociales y por supuesto humanas que pretende redirigir para mejora social se encuentra principalmente las relaciones de subordinación lo que para la materia de estudio de este presente trabajo de investigación, (es decir el derecho laboral) es de gran impacto e importancia para su estudio. Por tanto, para lograr los cambios que pretende la perspectiva de género de manera adecuada y significativa en la sociedad es necesario que la perspectiva de género sea aplicada principalmente en materias de carácter jurisdiccional, legislativo y político y demás instituciones sociales en las cuales se originan de manera primaria las relaciones de poder que más presencia generan en nuestro país.

Lo anterior es referido a un entorno social, sin embargo es importante no dejar a un lado el cambio que genera en el aspecto individual ,es decir principalmente cada individuo deberá al adentrarse a la visión de perspectiva de género identificar las diferencias generadas en torno a la identidad, para esto es necesario retomar el aspecto cultural, histórico, psicológico, biológico, social, etc. ya que los conocimientos generados alrededor de los conceptos relacionados con género, tales como la identidad, etc. principalmente corresponden a el contexto cultural y social así como al lenguaje utilizado por cada sociedad, según de la que se determine, de ahí su relevancia de estos aspectos sociales tal como se menciona al inicio de este capítulo. (Mujeres C. N., 2018)

De igual manera es para un correcto análisis de la perspectiva de género es necesario complementar o comparar las diferencias sociales y las diferencias culturales, tales como aquellas derivadas de etnia, raza, etc., es decir, lograr un estudio más profundo acerca de la intersección en temas de género, todo esto que influye de gran manera en el análisis y posteriormente en un adecuado conocimiento y aplicabilidad de este en la sociedad con el fin de lograr el cambio necesario o en su caso de lo contrario su incorrecta aplicabilidad podría afectar estas relaciones en la sociedad.

La teoría de género también afirma que de acuerdo a lo mencionado en párrafos anteriores el género no limita únicamente a elegir entre 2 identidades (hombre o mujer), si no que la identidad está sujeta a cambios determinados por distintos factores sociales, tales como la cultura, la época, etc. en los que se desenvuelve una sociedad; un ejemplo de esto es que hoy día existe una diversidad, por mencionar la comunidad LGBTQ+.

Es decir , para continuar con el análisis de este capítulo es importante tomar en cuenta para la incorporación del género y su correcta aplicación en los distintos ámbitos sociales las pautas o regímenes que son primicias en la sociedad y que de esta manera permitirán lograr el cambio benéfico que se pretende, tales como la historia, ideología, cultura, clases sociales, entre otros, incluyendo al sexo, que si

bien este al ser determinado desde el momento del nacimiento del individuo ,permite orientar al género, más no, afirmarlo o estatuirlo.

1.3. Conciliación.

Comenzaremos por entender que la comprensión de la conciliación y la conciliación laboral, esto se irá analizando durante el desarrollo de este capítulo, sin embargo, es importante hacer mención de lo siguiente.

1.3.1. Concepto de conciliación.

El Diccionario de la Lengua Española, el término conciliación procede del latín: “conciliatio Onis” que significa: acción y efecto de conciliar. Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. “Conciliar” procede del vocablo latino “Conciliare” que significa: componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Por tanto, se define como Proceso por el cual dos o más partes recurren a un tercero neutral para que promueva el diálogo y ayude a las partes encontrar solución a sus controversias. El conciliador tiene la facultad de sugerir opciones de solución, pero las partes retienen en sí el poder de decisión del acuerdo final. (Gálvez, 2020)

Antes de continuar con el análisis de este capítulo es importante resaltar la importancia de incluir de manera más precisa la perspectiva de género a la conciliación , principalmente en el ámbito laboral, ya que como vemos en el párrafo anterior la conciliador depende en gran parte de una persona denominada “conciliador”, por tanto, este conciliador deberá plantar soluciones basadas principalmente en la perspectiva de género para fomentar de esta manera un respeto a los derechos humanos tanto de hombres como de mujeres.

El centro de arbitraje y conciliación CCB, menciona que la conciliación en el derecho es un método de resolución de conflictos por el cual las partes, con la intervención de un conciliador, llegan a un acuerdo para solucionar sus diferencias. (Centro de Arbitraje y Conciliación CCB, s,f)

Es importante también resaltar que no solo los conciliadores deberían de tomar en cuenta la perspectiva de género al momento de desempeñar su labor en una solución de conflictos, sino que también las partes deberían de estar dispuestos a llegar a un acuerdo que incorpore una igualdad entre ambas.

Por su parte la Fiscalía General de la Republica (FGR), menciona que la conciliación es uno de los tres Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (MASC), donde las partes involucradas son las dueñas de la solución del conflicto, mediante el cual las personas Intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, proponen opciones de solución a la controversia en la que se encuentran involucradas. La Conciliación, al igual que la Mediación y la Junta Restaurativa, permite que las partes identifiquen las soluciones, generando reflexiones y espacios de diálogo en un marco de tolerancia y respeto. (Fiscalía General de la República, 2017)

La conciliación como se menciona anteriormente es un mecanismo de solución de conflictos mediante el cual una persona con atribución judicial pretende lograr que las partes involucradas en un conflicto logren la solución a este a través de la propuesta de diferentes alternativas para su solución. Esta persona conciliadora además se compromete a ser imparcial, vigilar el cumplimiento de los derechos de las partes, manejar con discreción la información llevada a cabo durante la conciliación, así como presentar a las partes posibles soluciones para el conflicto, así como apoyar a las partes a que tomen la solución adecuada.

En cuanto a su concepto jurídico el ministerio de Justicia y Derecho de Colombia menciona que la conciliación un mecanismo alternativo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas, naturales o jurídicas, de carácter privado o público, nacional o extranjera), gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador. (minijusticia, s,f)

Debido a lo anterior es importante analizar que entendemos cuando se menciona que el capacitado debe de ser neutral y calificado, ya que derivado de la perspectiva de género que es base en esta investigación dentro de las pautas de calificación para los conciliadores deberá de incorporarse normas, políticas, etc. en base a la perspectiva de género para que así se logren conciliar conflictos con un mayor respeto a los derechos de hombres y mujeres.

Desde el punto de vista filosófico se puede entender a la conciliación como el proceso de comunicación interaccionar, amplio, simétrico y directo que se establece entre personas vinculadas por un conflicto y mediadas por un tercero, a través del cual se suscita el encuentro a efectos de su posible resolución o transformación. (Montoya Sanchez, 2016)

Para establecer una comunicación interaccionar como se menciona en el párrafo anterior se considera que se respeten los derechos de ambas partes, por tanto, la falta de incorporación de la perspectiva de género podría generar diferencias entre las partes al momento de solucionar el conflicto.

Desde una perspectiva sociológica, la conciliación de la vida laboral y familiar es un aspecto fundamental para comprender las dinámicas de la sociedad contemporánea, en la que el trabajo y la familia adquieren un papel central. Según Gálvez-Muñoz (2018), la conciliación de la vida laboral y familiar implica la necesidad de establecer políticas y prácticas laborales que permitan la adaptación del trabajo a las necesidades de las personas y las familias. (Gonzalez, 2023)

Tal como se verá en el apartado de los factores sociales dentro de esta investigación podemos darnos cuenta de que la familia juega un papel fundamental por tanto es necesario tomar en cuenta que las políticas y prácticas que se deberán emplear tendrán que tomar esto en cuenta al momento de brindar soluciones posibles al conflicto.

De acuerdo al maestro de Pina Vara la conciliación “es el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner fin a uno ya iniciado”. (PROFECO, 2006)

Después de analizar el concepto de conciliación desde diferentes puntos de vista como el sociológico, el jurídico, entre otros es importante concluir que el concepto de conciliación es entendido como aquel medio de resolución de controversias que tiene como objetivo resolver o prevenir conflictos entre 2 o más personas a través de una tercera persona denominada conciliador.

1.3.3. Características de la conciliación

Por otra parte, la conciliación tiene como características: la solemnidad, bilateralidad, conmutativa, de libre acceso, legalidad, confidencialidad, pronta.

Dichas características se describen a continuación:

La conciliación se considera un acto solemne ya que la ley exige que al final de cada asunto resuelto a través de esta, se elabore un acta de conciliación con la información necesaria, en cuanto a la bilateralidad se considera de esta forma porque ambas partes llegan a un acuerdo, mismo que al aceptarlo ambas partes quedan obligadas a su cumplimiento, es conmutativa por que la obligaciones que derivan de dicho acuerdo son claras y precisas, también es de libre acceso ya que se basa principalmente en la autonomía de las partes, así como también las partes tienen la amplia voluntad de decidir si llegan a un acuerdo o no , en el caso de la legalidad la conciliación se califica de legal ya que existen normas que la regulan y permiten su diferenciación de los otros medios alternativos de solución de conflictos. (Centro Nacional de Conciliación, 2014)

La maestra Gianni Rueda de León Iñigo menciona que entre los beneficios de la Conciliación se encuentra que los propios implicados en el conflicto tienen la herramienta para crear un acuerdo que se ajuste a sus necesidades, propician resultados mucho más rápidos que la vía jurisdiccional, son mucho más económicos y confidenciales. Aunado a ello manifestó que permiten que las relaciones interpersonales no se deterioren tanto como en un proceso judicial, evitando así el desgaste emocional que supone acudir al Juzgado. (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2020)

Al ser la conciliación una herramienta para solucionar conflictos que influye principalmente en la economía de las partes es preciso que la conciliación laboral vaya de la mano con la conciliación laboral para que también en el aspecto económico se procure no generar grandes diferencias en cuestión de género entre las partes.

1.4 Conciliación Laboral.

Una vez analizado lo anterior relativo a la conciliación se puede entender a la conciliación en cualquier ámbito jurídico con mayor facilidad, como lo es en este caso la conciliación laboral para lo cual analizaremos lo siguiente.

1.4.1. Concepto y características de la conciliación laboral.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social menciona que la conciliación laboral es un acuerdo entre las partes que tiene el fin de solucionar los conflictos laborales entre el trabajador y el patrón, sin necesidad de llegar a juicio. (Secretaría del Trabajo y Prevision Social, 2019)

Una vez analizados los conceptos de conciliación y conciliación laboral podemos afirmar que la conciliación laboral es un método de solución de conflictos laborales entre trabajadores y patronos, mismo que intenta ser solucionado con la ayuda de un conciliador el cual bajo el margen de la ley escucha a las partes para posteriormente exponer posibles soluciones al conflicto, con el objetivo de que la

partes logren optar por la solución que posibilite a las partes lograr la solución del conflicto de manera pacífica y armónica para las partes.

En cuanto al punto de vista jurídico se entiende por conciliación laboral lo siguiente: “disponibilidad de las partes a negociar su conflicto y someterlo a la homologación del tercero (Juez, administrador, etc.) se ve limitada.” (Bianciotti, 2005)

Guillermo Cabanellas dice que la conciliación es un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. (SCJN, 2022)

Analizando lo anterior podemos apreciar como el concepto de conciliación otorga diferentes características y obligaciones para las y los conciliadores dentro del ámbito laboral, utilizando dentro del derecho laboral no solo los principios del derecho aplicables, sino también las medidas a seguir de todo procedimiento conciliatorio, logrando entre ambos una homogeneidad de tal manera que se puedan cumplir los objetivos de la conciliación laboral.

La Maestra Gianni Rueda de León Iñigo durante el Programa Integral de Capacitación en el Sistema de Justicia Laboral para procuradores locales y federales y que está a cargo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo explicó que la bondad de la aplicación de los MASC (Mecanismos alternativos de solución de controversias) radica en la posibilidad de solucionar conflictos entre las partes sin la necesidad de recurrir a un procedimiento jurisdiccional. Asimismo, detalló que se trata de herramientas útiles y flexibles que permiten diversificar las vías de acceso a la justicia, fomentando la cultura del dialogo, la prevención del delito, la paz, el respeto y la restauración de las relaciones humanas y sociales.

En la actualidad podemos darnos cuenta que estas características se pretenden estén presentes en todo procedimiento laboral conciliatorio, por tanto, existen diversos organismos que tienen a su cargo la vigilancia de la aplicación de estas características, dichos organismos se mencionaran en capítulos siguientes de este trabajo de investigación.

Para finalizar el análisis del presente capítulo es importante destacar y recordar cuales son las características que tiene cada uno de estos elementos como son: la conciliación, la perspectiva de género, etc. Una vez analizado es importante tener presente las diferencias y semejanzas entre cada uno de estos para no confundirlos y que de esta manera en su aplicación en el derecho no se vea obstaculizado el cumplimiento correcto de todos y cada uno de sus objetivos.

CAPITULO II

“MARCO HISTORICO”

2.1 Antecedentes Históricos de la conciliación laboral.

A continuación, en el presente apartado de este capítulo se analizarán de manera breve y concisa los antecedentes históricos y hechos más relevantes de la conciliación laboral y la perspectiva de género en nuestro país, asimismo se busca tomar en cuenta datos en el derecho internacional que fungen como herramienta para mejorar el entendimiento del contenido descrito a continuación.

2.1.1. Antecedentes nacionales de la conciliación laboral.

Para iniciar con el análisis de este capítulo es importante estudiar algunos de los antecedentes nacionales más importantes de la conciliación laboral, de esta manera también podremos identificar el ingreso de la perspectiva laboral a la conciliación, así como sus efectos. Lo anterior permitirá así que podamos comprender de mejor manera si es que la perspectiva de género de está aplicando a la conciliación laboral y de ser así, que mejoras pudieran sugerirse para su mejora y su correcta implementación.

En cuanto a la conciliación laboral el 24 de febrero del 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral, en la cual se introdujo como uno de los cambios fundamentales la creación de los Centros de Conciliación como instancias prejudiciales especializadas e imparciales con naturaleza de organismos descentralizados con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de

decisión y de gestión. Dicha instancia prejudicial consistirá en una sola audiencia obligatoria para las partes. (Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 2023)

Por lo anterior podemos señalar que si bien la conciliación laboral y demás avances laborales en nuestro país tuvieron sus inicios desde años atrás a la reforma del 2019, también es cierto que el presente trabajo se realiza a partir de esta reforma ya que como lo menciona el párrafo anterior en los avances que se tuvieron respecto al tema en el año 2017 no resultaron del todo eficaces, pues en el 2017 hablamos de adiciones a diversos artículos como el 107 y 123, mismos que son fundamentales en el ámbito laboral, por esta razón la reforma del 2019 fue de gran relevancia para el avance del derecho laboral.

Posteriormente mediante decreto publicado en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” el 19 de septiembre del 2018 se modificó la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México en el renglón de justicia laboral para establecer en la fracción XXV del artículo 77, que es facultad del Gobernador del Estado nombrar y remover al titular del Centro de Conciliación conforme a la legislación aplicada. (Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 2023)

En lo anterior podemos darnos cuenta de cómo a su vez el año 2018 también creó un avance significativo ya no solo en materia laboral, sino también en temas de conciliación, mismo que también nos atañe al tema de estudio del presente trabajo.

Fue así, que el día 1 de mayo del 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto de reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, mismo que incluye entre otras, la adición de los artículos 590 E y 590 F a la Ley Federal del Trabajo relativos a las atribuciones de los Centros de Conciliación de las entidades Federativas, así como a los lineamientos para la integración y funcionamiento de los mismos, respectivamente. (Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 2023)

Esto expresa a grandes rasgos la principal importancia que tiene esta reforma tanto para el derecho laboral como para la conciliación. Este tiene como objetivo general llevar a cabo las acciones para resolver con absoluta imparcialidad, apego a derecho, certeza y en un ambiente y trato dignos, los conflictos laborales individuales y colectivos que se susciten entre trabajadores y patrones, mediante la conciliación, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social en la entidad, de conformidad con lo establecido en el Artículo 123, fracción XX de la Constitución Federal; la Ley Federal del Trabajo; la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, y demás reglamentación establecida, así como poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera y capacitar y profesionalizar al personal encargado de realizar la función conciliatoria, con apego a los ordenamientos legales. (Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 2023).

Al analizarse la injerencia del derecho laboral respecto de lo anterior considero es necesario que en la conciliación se tome en cuenta con mayor precisión lo establecido en muchas de las leyes, normas, etc. que existen con relación a la perspectiva de género.

El artículo 88, último párrafo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, establece que: antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación Laboral, el cual contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión rigiéndose por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. (Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México., 2020)

Analizando lo anterior se distingue principalmente la característica de obligatoriedad que tiene el hecho de acudir a las juntas en los centros correspondientes antes de que la controversia sea llevada a los tribunales laborales, lo cual tiene dentro de sus objetivos la solución de la controversia de manera sencilla, eficaz, expedita, etc.

Debido a lo anterior se puede vislumbrar la falta de inclusión de normas, indicadores, medidas, etc. en cuanto a la perspectiva de género, lo cual sirve de base para el presente trabajo al claramente exhibirse una insuficiencia en cuanto a que no se toman en cuenta de manera correcta y suficiente la perspectiva de género, obstaculizando así la correcta aplicación de lineamientos, normas, etc.

De igual forma como parte de la reforma laboral, surgen nuevas obligaciones a cargo de los sindicatos y patronos. Para el cumplimiento de algunas de estas obligaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral pone a disposición de estos, auxiliándose de plataformas tecnológicas con la finalidad de reducir los tiempos y costos. Algunos de estos servicios son:

- Acta de rendición de cuentas
- Certificado de registro
- Modificación de datos generales de asociación o registro de actas de asambleas
- Modificación de directiva
- Modificación de estatutos
- Modificación de padrón de miembros de asociaciones
- Proceso de aprobación y depósito de contrato colectivo inicial
- Registro de asociaciones
- Registro de federaciones y confederaciones
- Registro de reglamento
- Revisión de contrato colectivo
- Revisión del contrato ley
- Revisión salarial
- Solicitud de constancia de representatividad

(Justia Mexico, 2023)

Así como asesoría y trámite de los siguientes conflictos: Despido injustificado ,rescisión de la relación de trabajo con base en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, renuncia, reclamo de derecho de preferencia, antigüedad o ascenso, violaciones al contrato colectivo del trabajo, entre otras. (Justia Mexico, 2023)

De igual forma, sabemos que el centro federal de conciliación y registro laboral en México, cuenta con alrededor de 32 sedes en este país, mismas que iniciaron su funcionamiento a través de un plan de implementación, el cual inició en el año 2020 culminando en el año 2022 y que consta de varias etapas dentro de las cuales se podía visualizar que sedes ya contaban con el centro de conciliación, es decir dentro del margen del nuevo sistema laboral.

Estas etapas se dividieron de la siguiente manera

Primera Etapa:

Año de inicio: 2020 en:

- Campeche
- Chiapas
- Durango
- Estado de México
- Hidalgo
- San Luis Potosí
- Tabasco
- Zacatecas

Segunda Etapa:

Año de inicio: 2021 en:

- Aguascalientes
- Baja California
- Baja California Sur
 - Colima
 - Guanajuato
 - Guerrero

- Morelos
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- Tlaxcala
- Veracruz

Tercera Etapa:

Año de inicio: 2022 en:

- Ciudad de México
- Chihuahua
- Coahuila
- Jalisco
- Michoacán
- Nuevo León
- Sinaloa
- Nayarit
- Sonora
- Tamaulipas
- Yucatán

(Justia Mexico, 2023)

Por su parte el autor Miguel Acosta Romero, menciona en cuanto a antecedentes nacionales de las juntas de conciliación y arbitraje, que el primer antecedente se localiza en el proyecto de ley de reformas a las fracciones VII y XXII del artículo 73 y el artículo 309 del código de comercio, menciona que en este proyecto ya se encontraban previstas las juntas, las cuales eran compuestas por diez miembros nombrados la mitad por los trabajadores y la mitad por los patrones, asimismo dentro de las facultades que tenían estas juntas estaban la de fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias suscitadas entre trabajadores y patrones ,independientemente del motivo por el que fueran causadas estas diferencias. Además de que estas juntas tenían carácter de

sentencia, por lo que no se admitía más recurso que el de responsabilidad. (Acosta Romero, 1988)

Lo anterior permite vislumbrar la importancia de las juntas de conciliación en México, así como entender el porqué de sus facultades. De esta manera tal como se menciona en el primer apartado de este capítulo desde el nacimiento de la justicia laboral mexicana se ha buscado un modelo más ágil para resolver las controversias obrero-patronales, que considere las particularidades del derecho del trabajo distinto al ofrecido por la justicia ordinaria. Con la intención de alcanzar tales fines se ideó una justicia laboral que tomara en cuenta la conciliación y el arbitraje. De hecho, en su momento la Ley Federal del Trabajo hasta la reforma de 2012, contaba con Juntas de Conciliación, que resultaban funcionales en las entidades federativas. Sin embargo, el desprestigio de la justicia laboral originó, exigir su tránsito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial de la Federación y de los Estados, gracias a la reforma constitucional de 2017. (Sanchez Castañeda, 2020)

Es de gran relevancia el conocer expresamente las facultades de las juntas de conciliación y arbitraje, ya que como se menciona en párrafos anteriores es verdaderamente fundamental que se lleve a cabo su cumplimiento para lograr una justicia laboral eficaz a través de las funciones conciliatorias.

Sin embargo, los antecedentes de las juntas de conciliación y arbitraje se encuentran principalmente en el siglo XIX, desde 1917 hasta 1924 hubo desconcierto en la doctrina y la jurisprudencia sobre el alcance de la competencia de las Juntas, ya que en 1924 las juntas no estaban facultadas para ejecutar coactivamente sus laudos, y su competencia se circunscribía a los conflictos de naturaleza colectiva. Asimismo ha sido señalado por muchos tratadistas que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos jurisdiccionales, no obstante, con orígenes y facultades conciliatorias. (Sanchez Castañeda, 2020)

Debido a lo anterior se sustenta la importancia de la reforma del año 2019, ya que como se menciona a inicios de este capitulo se puede notar que en comparación con otros años las juntas de conciliación fueron creando mayor fuerza en el ámbito laboral. Respecto a lo anterior, el autor Jorge Carpizo menciona que Las juntas son verdaderos tribunales cuya labor consiste en aplicar el derecho del trabajo, y tienen los mismos poderes que los tribunales ordinarios. La situación de la juntas como tribunales se vio fortalecida con la reforma a la Ley de Amparo de 1935, en la que contra los laudos de la junta se instituyó un amparo directo de única instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN); Asimismo respecto a la equidad en las juntas de conciliación menciona que Cuando se habla de equidad respecto a las juntas lo que se desea expresar es que tienen un mayor campo interpretativo, y de acuerdo al artículo 18 de la LFT, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social. Luego, de acuerdo con las finalidades de esos preceptos, el juzgador laboral tiene un margen mayor para interpretar e integrar las normas que el juez ordinario, pero esto no quiere decir que no deba sujetarse a los principios de la Constitución y de la propia LFT. (Sánchez-Castañeda, 2015)

También señala que en México , la supuesta relación entre la composición de las juntas y algunos de los principios y peculiaridades de los conflictos de trabajo y del proceso laboral (la tutela procesal en favor del trabajador; la obligación de juzgar “en conciencia” y con base en la equidad, la sencillez y la informalidad de los juicios laborales; la facultad de crear normas que rigen las relaciones entre las partes, y la diferencia entre la aplicación de la norma como una función de los jueces y el conocimiento de los hechos como una función de los representantes sectoriales) a la luz de los hechos resulta altamente cuestionable. (Sánchez-Castañeda, 2015)

Debido a lo anterior es importante que todos los elementos que conforman a la justicia laboral y la conciliación coexistan para el cumplimiento organizado de los mismos objetivos de manera eficaz, justa, etc.

Es bien sabido que los conflictos del trabajo requieren del conocimiento y experiencia que tienen los representantes, quienes por este motivo pueden ponderar en forma mejor las distintas soluciones; con preceptos como los que contiene nuestra Ley Federal del Trabajo la integración tripartita no dilata el procedimiento laboral y esta integración en una gran mayoría de los casos hace que la justicia sea más humana, más cercana a los problemas y necesidades de los interesados. (Sanchez Castañeda, 2020)

Esta integración permite que los objetivos en la solución de conflictos puedan llevarse a cabo de una manera correcta, sin embargo, no debemos dejar de lado la importancia de verificar su cumplimiento, para poder seguir trabajando en algunos obstáculos o fallos que pudiesen presentarse al momento de la resolución del conflicto laboral.

De igual forma se podría pensar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje encuentran su razón de ser en la historicidad del derecho del trabajo y en particular en la manera en que se quería concebir la impartición de justicia laboral en México. Las Juntas fueron creadas con la intención de crear una justicia especializada; se decía, que no se trataba de tribunales ordinarios, sujetos a las reglas del derecho civil, sino de tribunales de equidad. (Sanchez Castañeda, 2020)

Por lo anterior podemos comprender que si bien las juntas de conciliación no tuvieron su razón específica de creación en el derecho del trabajo, también es cierto que se ha demostrado ser parte importante para la resolución de conflictos principalmente en materia laboral, de la mano de otros mecanismos alternos. Sin embargo, es importante señalar que los elementos aportados en la conciliación no constituyen prueba en ningún procedimiento. Los elementos aportados por las partes no pueden constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial. La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no puede comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el Centro de Conciliación debe remitir en forma electrónica al Tribunal que corresponda los documentos referidos, mismos que

deben contener los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la Autoridad Conciliadora y los buzones electrónicos asignados. (Sanchez Castañeda, 2020)

La información mencionada en el párrafo anterior es considerada fundamental a la hora de aplicar la conciliación a la resolución del conflicto laboral, ya que muchas veces desafortunadamente el incumplimiento de esto genera obstrucción al cumplimiento satisfactorio de los objetivos de la conciliación laboral.

2.1.2 Antecedentes Internacionales de la conciliación laboral.

En cuanto a los antecedentes internacionales de la conciliación laboral es preciso mencionar que: Mientras que, en el derecho mexicano del trabajo, no se suelen establecer mecanismos no jurisdiccionales para la solución de controversias, en algunas otras naciones constituye un elemento de importancia primordial. Como es el caso de Canadá y Estados Unidos. En estas dos naciones el establecimiento de mecanismos en los contratos colectivos de trabajo para solucionar controversias ocupa un lugar fundamental. Por lo tanto podemos darnos cuenta de que su utilidad ha sido señalada, entre otras razones, porque: es un mecanismo que se adapta a los problemas de las partes; permite la resolución de los conflictos antes de que se tenga que convocar la realización misma del arbitraje. (Sanchez Castañeda, 2020)

De esta manera podemos darnos cuenta a manera de breve introducción al tema de investigación del presente trabajo como es que la reforma del 2019, trajo consigo ciertas modificaciones que generan o pretenden generar una mejora social y jurídica, apoyándose así de distintas herramientas como: la tecnología y la capacitación de conciliadores y conciliadoras profesionales, una de estas modificaciones es precisamente la implementación de la conciliación de manera obligatoria en la materia (materia laboral) a través del centro Federal de conciliación y registro laboral y sus distintas sedes.

1.2 Antecedentes históricos de la perspectiva de género.

Para continuar con el análisis histórico de este capítulo, es importante analizar también a la perspectiva de género, por lo cual a continuación se exponen los antecedentes nacionales e internacionales de la perspectiva de género.

2.2 Antecedentes nacionales de la perspectiva de género.

Todo comienza en el año de 1974 cuando se reformó el artículo 4 constitucional, estableciendo que el hombre y la mujer son iguales ante la ley logrando que la mujer adquiriera legalmente la igualdad de derechos y obligaciones. Sin embargo, hoy en día siguen existiendo diversas situaciones o circunstancias que dificultan el pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres frente al hombre. A causa de esto, diversos autores se han centrado en descubrir la institucionalización del género como una de las herramientas para el reconocimiento de los derechos de la mujer. (Rodríguez, Ramírez, & Vidaña, 2016)

Según la revista redalyc (2016) México ocupa el lugar 68 en igualdad de género de una lista de 132 países. Se encuentra 16 sitios arriba de la posición otorgada el año pasado, de acuerdo con el Índice Global de Diferencias de Género elaborado por el Foro Económico Mundial desde 2006. Dichos datos resultan alarmantes dentro de nuestra investigación al ser nuestro país de los primeros lugares en desigualdad por razón de género, por lo que esto a su vez genera consecuencias jurídicas que podrían llevar al desarrollo de otros problemas mayores.

También, se han ido tejiendo una serie de desigualdades en un entorno socio-cultural, por mencionar un ejemplo, sólo 15.3 por ciento de las empresas en el país son lideradas por una mujer, según lo menciona el banco de México. (Banco de México). En conjunto a lo anterior, la autora Ana Guil Bozal habla acerca de las barreras “invisibles” (llamadas así por ser sutiles y difíciles de constatar), mismas que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y en cualquier país, hace referencia a estas

barreras denominándolas como “techos de cristal”. De igual manera existe el concepto de “pisos pegajosos “,este último hace referencia a las dificultades que las mujeres tienen que sortear al iniciar su carrera laboral, dichos conceptos surgieron en la década de 1980 y han servido para explicar la brecha salarial de género y los elementos que afectan negativamente a las mujeres en el ámbito laboral. (Bozal, s,f)

Adentrándonos en los antecedentes de las mujeres en el derecho laboral, podemos mencionar que, derivado de la constitución política de los Estados Unidos mexicanos, la Ley Federal del Trabajo aprobada en 1931 estableció la prohibición para las mujeres de realizar trabajos relacionados con la “reparación de máquinas o mecanismos en movimiento” y los “trabajos subterráneos y submarinos”. Sin embargo, la ley federal del trabajo fue reformada en 2012 y entre muchos otros cambios se estableció por primera vez contemplar un margen de tiempo, fuera del trabajo, para las personas que adoptaran una criatura, por lo que la Ley, estableció un periodo diferente para los y las trabajadoras: a ellas les concedió una licencia de seis semanas, mientras que, a ellos, una licencia de apenas cinco días. Por tanto, podemos darnos cuenta de un trato desigual entre géneros.

Es por ello que, si bien la Constitución establecía, desde 1917, que a ninguna persona podía impedírsele “que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”, en esta reforma mencionada en el párrafo anterior se hace relevante la perspectiva de género en el ámbito laboral en los siguientes:

Artículo 123. II. [...] Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general [...]

Artículo 107. Queda prohibido respecto de las mujeres:

- I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;
- II. La ejecución de labores peligrosas o insalubres [...].

Artículo 108. Son labores peligrosas:

I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, su chillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

III. Los trabajos subterráneos y submarinos;

IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes [...]

Artículo 109. Son labores insalubres:

I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen;

II. Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

III. Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

IV. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua [.]

Entonces, podemos darnos cuenta de la importancia de la perspectiva de género en el derecho laboral, todo en base a que la perspectiva de género es una herramienta que permite detectar, entender y enmendar diferencias de género ilegítimas que vulneran los derechos de las personas, particularmente de las mujeres, así como enmendar ilegítimas desigualdades de género perpetradas a través del derecho, ya sea intencionalmente o no, por acción o por omisión (scjn, manual. s.f).

De igual forma desde el año 2011 la CPEUM plasma en su contenido la adopción de la perspectiva de género en los distintos ámbitos, para hacer efectivos los derechos de hombres y mujeres a través de la igualdad.

Sin embargo, el hablar de perspectiva de género no solo se refiere a hablar de hombre o mujer, según lo estableció la SCJN en un Amparo directo 6/2008, el 6 de enero de 2019, la identidad de género como las transformaciones corporales que, de acuerdo con cada persona, pudieran resultar necesarias para su vivencia individual sobre el género con el que se siente identificada, son categorías que se encuentran amparadas por el derecho al libre desarrollo de la personalidad. (SCJN,s.f)

Lo mencionado anteriormente recae principalmente en la transformación de la cultura e ideologías de una sociedad, ya que de lo contrario la identidad de género pudiera llegar a verse obstaculizada.

Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. (Igarde s.f.)

De esta manera podemos entender que Las leyes mexicanas daban un trato diferente a los hombres y a las mujeres, sin embargo, hoy día esto ha cambiado ya que en el ámbito jurídico la perspectiva de género en México ha tenido un gran avance, esto al darse la creación de distintas legislaciones, las reformas constitucionales y los tratados internacionales más relevantes para el tema de género. Mismas que se analizarán a continuación; además de que existe un Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el que se sistematizan los estándares aplicables sobre el tema.

2.2.1 Antecedentes históricos internacionales de la perspectiva de género.

En el 1975 se celebró el Año Internacional de la Mujer y la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México (1975) – el comienzo del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985). Después la Conferencia Mundial se celebraría cada cinco años en Copenhague (1980), Nairobi (1985), Pekín (1995), ésta última fue seguida por una serie de exámenes cada cinco años. Los momentos hitos en la

historia de la perspectiva de género en la CID se desarrollaron en los noventa con la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU (CEDAW, 1992), el cual tiene como objetivo evaluar los progresos en los países miembros. Seguida por la Conferencia de Derechos Humanos de Viena donde explícitamente y por primera vez se reconocieron los Derechos de las Mujeres como Derechos Humanos (1993) y la Declaración y Plataforma de Pekín (1995), para que algunos gobiernos de verdad comenzaran a implementar políticas concretas en doce áreas cruciales. Con la Declaración del Milenio de la ONU (2000), se dio un paso más hacia la erradicación de la desigualdad entre los géneros, estableciendo para el 2015 los objetivos 3 y 5 como prioritarios en cuestiones de género. Además, se reconoció la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma efectiva en cada uno de los objetivos. (Weis, 2015)

Lo anterior permite resaltar la importancia que tiene el ámbito jurídico dentro de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en diferentes ámbitos de la sociedad.

De igual forma en cuanto a España la agencia de Andalucía que cuenta con un manual, así como un cuaderno de campo orientado hacia la práctica para facilitar y enfrentar las problemáticas concretas. Una primera recomendación importante es que – para evitar caer en la trampa de solo reaccionar en momentos de desastre y por falta de tiempo no se incluya una perspectiva de género – se incorpore el género previamente y como respuesta a la emergencia hasta el momento de rehabilitación y reconstrucción. (Weis, 2015)

El párrafo anterior resalta la importancia de la perspectiva de género en la creación de prácticas que tengan como objetivo la solución de una problemática.

Durante la década de los ochenta, la historia de las mujeres se insertó en la historia social y se diversifica hasta los noventa. El proceso de historización de la diferencia sexual, fijado en torno a la oposición binaria elemental, evoluciona desde una historia del cuerpo femenino y sus funciones naturales y sociales (maternidad, alumbramiento), pasando por las complejas construcciones de las múltiples masculinidades hasta llegar al estudio de la diversidad genérica. Desde entonces,

el género se convirtió en un proyecto tácito para renovar la historia cultural. (Lamas, 2006). (García-Peña, 2016)

Desde la década de los setenta, la categoría del género ha sufrido diversas transformaciones y distintos usos. Durante dicha época fue utilizado por el feminismo anglosajón que luchaba contra el determinismo biológico y que tenía la intención de equiparar lo sexual con lo biológico; así, las características consideradas femeninas eran adquiridas por un proceso individual y social, no natural. En los años ochenta, el género se consolidó de manera académica en las ciencias sociales y comenzó a utilizarse en una gran variedad de formas, interpretaciones, simbolizaciones y organizaciones de las diferencias sexuales, en búsqueda siempre de su legitimidad académica. (García-Peña, 2016)

Lo anterior permite visualizar a grandes rasgos los avances que ha tenido la perspectiva de género a lo largo de la historia, logrando así consolidar al género en muchos de los ámbitos de nuestra sociedad, tales como en el ámbito académico, cultural, etc.

2.3 Antecedentes históricos de la conciliación.

Una vez analizados los antecedentes históricos nacionales e internacionales de la perspectiva de género es de gran relevancia analizar de la misma manera los antecedentes de la conciliación.

2.3.1 Antecedentes nacionales de la conciliación.

Antes del análisis de los antecedentes es importante, mencionar que dentro de los principales objetivos de la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos se encuentra la cultura de la paz, misma que va de la mano con la prevención de conflictos.

Si bien la conciliación y los demás medios alternativos de conflictos tienen origen en diversas teorías y corrientes científicas, filosóficas, culturales, etc., contemplando a los medios alternativos como una herramienta no solo para dar una solución al conflicto sino también en ciertos casos para prevenirlos.

Es por ello que la conciliación según varios autores tiene su origen en la antigua china, sin embargo, el autor durante siglos la Iglesia ha desempeñado un papel de conciliadora, trátase del párroco, el ministro o el rabí. La Biblia afirma que Jesús es un mediador entre Dios y el hombre, así leemos en Timoteo 2, 5-6 «porque hay un solo Dios, y un solo mediador entre Dios y los hombres». Es más, cuando Pablo se dirige a la comunidad en Corinto les pide que no resuelvan sus desavenencias en el Tribunal, sino que nombren a personas de su propia comunidad para conciliar (1 Cor. 6, 1-4). Con la aparición en la Edad Moderna de los nuevos Estados los conciliadores asumen el papel de intermediarios formales. Desde la década de 1960 la conciliación ha aumentado como un método formal y muy difundido en los diferentes estados de los Estados Unidos y en diferentes campos, no solamente laboral sino también familiar, vecinal, escolar, de propiedad, e incluso en el campo penal. En los últimos años, el uso de la conciliación se ha generalizado en los países de América Latina. (Barrón, 199)

A partir de estos antecedentes la conciliación ha sido de los medios alternativos para la solución de conflictos más usado en muchas culturas y sociedades, es por ello que lo anterior nos lleva a analizar si realmente la conciliación tuvo sus inicios en la antigüedad o es más bien que el método conciliatorio ha existido desde siempre, y solo se ha modificado durante su evolución, es decir cada que existía una problemática y se pretendía que una tercera persona ajena al problema intercediera para dar solución.

Sin embargo, como se analiza en el capítulo anterior de este trabajo podemos darnos cuenta que posteriormente se le da un nombre a esta práctica, este nombre es el de conciliación y hoy en día en México el conciliador debe ser una persona autorizada para la resolución de conflictos y previamente capacitada para ello.

2.3.2 Antecedentes internacionales de la conciliación.

Los primeros antecedentes de la conciliación en materia internacional se demuestran en Roma, a través no solo de figuras como el páter familias principalmente y en algunos casos, sino que posteriormente con los jueces de avenencia.

De igual forma en Atenas se veía la figura del conciliador a través de figuras como los Thesmotetas, los cuales eran buscados por la sociedad ateniense para que avinieran a las partes que tuvieran intenciones de participar en un proceso litigioso para dar solución a un conflicto.

La Ley española de enjuiciamiento civil de 1855 fue de las primeras leyes que a nivel internacional estableció la conciliación antes de cualquier procedimiento judicial, esto debido a la creencia de que los litigios eran la principal causa de destrucción de las familias.

Mientras que en Argentina se instituyó el Tribunal de Concordia, a modo de justicia depuradora y conciliatoria. Su finalidad era determinar si los hechos expuestos por las respectivas pretensiones daban motivo a la intervención jurisdiccional y, si lo fuera, provocaba una audiencia de avenimiento tendiente a evitar la prosecución del conflicto. El Estatuto provisional de 1815 derogó la modalidad, pero sirvió de notable antecedente por la utilidad que había prestado, al punto que indicaba que los jueces de primera instancia ante quienes se promuevan demandas deberán invitar a las partes a la transacción y conciliación de ellas por todos los medios posibles antes de entrar a conocer judicial-mente. (Guasp, s,f)

Mientras que, en Perú, según la Ley No 26872, la conciliación es entendida como una institución por la cual las partes acuden a un centro de conciliación o a los juzgados de paz letrados a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto. La Ley ha optado por una definición que incide en el rol de colaborador del tercero para lograr una solución voluntaria al conflicto. (Barrón, 199)

Por lo tanto, podemos darnos cuenta de lo importante que es la conciliación y su trascendencia a lo largo del tiempo, podemos ver cómo es que este medio de solución de conflictos ha estado presente desde mucho tiempo atrás no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional. Por tanto, en el capítulo siguiente se analizará el marco histórico, ya que muchos organismos, instituciones, etc. han tenido como labor la creación de distintas leyes, reglamentos, etc. que han contribuido al crecimiento de la conciliación en el ámbito laboral.

CAPITULO III

“ANALISIS JURÍDICO DE LOS RIESGOS EN LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA CONCILIACION LABORAL”

3.1 Instrumentos Internacionales aplicables a la perspectiva de género en la conciliación laboral

En el presente capítulo se analizarán los instrumentos, órganos y normas aplicables a la perspectiva de género en la conciliación laboral, así como también se analizará el cómo se lleva a cabo el procedimiento laboral en la conciliación.

3.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981)

De esta manera esta declaración menciona o contempla la igualdad de géneros en algunos de sus artículos como los son:

Art.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.

Art 10.- Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Art 16.- Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

(OHCHR, s,f)

Por lo anterior podemos subrayar la importancia de que esta declaración contemple a la perspectiva de género dentro de sus artículos, para de esta manera generar una mayor protección a los derechos humanos de forma más integral y amplia para la sociedad.

3.1.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Otro instrumento que podemos encontrar relevante en relación al objeto de estudio de este presente trabajo es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará". Esta convención fue adoptada en Belem do Para, Brasil, el 9 de junio del año 1994. Este instrumento reconoce principalmente el respeto irrestricto a los derechos humanos, así como también afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades, y que este tipo de violencia trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases. ("CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ", 1994)

Esta convención define principalmente la violencia contra la mujer y defiende principalmente el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, sin embargo, no solo destaca a la violencia como violencia física, etc., si no que se refiere también a todas las violaciones a sus derechos y libertades fundamentales.

Sin embargo, esta Convención en México se suscribió en 1995 y fue ratificada hasta 1988.

Esta Convención revela la interacción positiva entre los sistemas internacional y nacional de los derechos humanos y representa una fuerza positiva de cambio para avanzar en la protección y promoción de los derechos de las mujeres en nuestro país. Un ejemplo de ello es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, decretada en 2007, que no hubiera sido posible sin esa contribución proveniente de la esfera internacional. Para México el cumplimiento de las obligaciones internacionales representa un eje práctico para que los estándares de derechos humanos se interioricen de una manera efectiva, a niveles legislativo, institucional y de políticas públicas, tal es el caso de la Convención de Belém Do Pará. Por ello, en el marco del apoyo de la Cámara de Diputados a la Cancillería para difundir y promover los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, resulta particularmente importante la publicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres o Convención de Belém do Pará y su Estatuto de Mecanismo de Seguimiento. La promoción y protección de los derechos de las mujeres y la lucha contra toda forma de violencia en contra de las mujeres son prioridades fundamentales del Gobierno de México, es por esto que la Secretaría de Relaciones Exteriores se complace particularmente por la publicación de esta Convención. (SRE, 2008)

3.1.3 Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El presente instrumento internacional fue adoptado en la ciudad de San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969; el mismo fue aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, lo cual consta en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1981. Dicho instrumento entró en vigor en el ámbito internacional el 18 de julio de 1978, pero para el Estado mexicano no fue sino hasta el 24 de marzo de 1981, previa su adhesión en esa misma fecha y su promulgación

en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981).

Esta convención, también llamada Pacto de San José de Costa Rica es un tratado internacional que prevé derechos y libertades que tienen que ser respetados por los Estados Partes. (ABC , 2019).

Cabe mencionar que esta convención tiene principalmente el propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre. (CNDH, s,f)

Después de analizar lo anterior es importante mencionar que esta convención fue fundada dentro de otros principios con el de respetar los derechos esenciales del hombre, aquí es importante hacer énfasis ya que adentrándonos a nuestro tema de estudio podemos entender que los derechos esenciales del hombre son aquellos fundamentales para que toda persona disfrute de manera digna de su vida, por lo tanto , dentro de estos derechos esenciales se encuentran derechos como : el derecho a la igualdad sustantiva , derecho a la no discriminación, derecho a la identidad, entre otros, todos estos relacionados estrechamente a nuestro tema de estudio, es por ello que se realiza un análisis de esta convención dentro de la presente investigación.

Siguiendo el análisis de lo anterior es importante analizar un poco más a fondo lo que se entiende por igualdad sustantiva. Por tanto, la Secretaría de las Mujeres de la CDMX, menciona que la igualdad sustantiva es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, mientras que esta misma secretaria entiende a la perspectiva de género como la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias

biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la perspectiva de género. (SEMUJERES CDMX, s,f)

También resulta importante analizar la transversalidad de género, la Secretaria de las Mujeres de la CDMX la entiende como aquella herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad, y que se dirigen a fortalecer las capacidades institucionales para incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en todas las áreas del quehacer de la Unidad; Esto significa que en cada decisión, acción de autoridad o programa de política pública, se haga conciencia del grado de compromiso que estas acciones o medidas tienen respecto a los derechos, necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres. Desde esta visión la transversalidad del género conlleva la adecuación, mejora o transformación de los procesos de planeación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, para tomar en cuenta los efectos ex ante y ex post de las intervenciones públicas, en las condiciones de vida y en la posición de mujeres y hombres. (SEMUJERES CDMX, s,f)

Lo anterior permite darnos cuenta de la influencia que tiene el ámbito internacional en la creación de normas que busquen involucrar la igualdad de género en los distintos ámbitos de la sociedad.

3.2 Órganos aplicables a la perspectiva de género en la conciliación laboral.

Por otra parte, otros de los órganos aplicables en materia de igualdad laboral y no discriminación son los siguientes:

3.2.1 Organización Internacional del Trabajo.

Por tanto el primer organismo a analizar será la organización internacional del trabajo (OIT), esta organización fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. (OIT, s.f.)

Por otra parte, la OIT menciona que el trabajo no es un producto inanimado como una manzana o un televisor que se puede negociar para obtener el mejor beneficio o el precio más bajo. Este forma parte de la vida cotidiana de cada persona y es la base de su dignidad, bienestar y desarrollo como ser humano.

[...]Ello supone el acceso a un trabajo productivo y debidamente remunerado, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social de las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal y de inclusión social, la libertad de los individuos para expresar sus reivindicaciones, organizarse y participar en la toma de las decisiones que afecten en su vida, así como la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, tanto para los hombres como para las mujeres (OIT, s.f.)

Dentro de los beneficios de las normas de trabajo menciona que dentro de los beneficios más importantes debería considerarse lo siguiente:

“Las normas sobre el salario mínimo y el tiempo de trabajo y la observancia de la igualdad pueden conllevar una mayor satisfacción y un mejor rendimiento de los trabajadores y, por lo tanto, una menor rotación del personal.”; “Una protección social que prevea sistemas de prestación por desempleo y políticas de empleo activas puede mejorar la flexibilidad del mercado de trabajo y permitir que la liberalización económica y las

privatizaciones sean sostenibles y más aceptables para la población (OIT, s.f.).

En materia de justicia alternativa menciona uno de los métodos de solución de conflictos más comunes y relevante en materia laboral, este es la negociación, del cual menciona que

“La libertad de asociación y la negociación colectiva pueden mejorar la cooperación y la consulta entre trabajadores y empleadores, lo que se traduce en mejores condiciones de trabajo y en una reducción del número de conflictos laborales onerosos, así como en una mayor estabilidad social.” (OIT, s.f.)

Tal como se señala en párrafos anteriores podemos darnos cuenta que las y los trabajadores, el trabajo digno, protección de las personas y sus familias, entre otros desafíos del mundo laboral son objetivos de la agenda 2030, dentro de estos objetivos se encuentra el número 5 que menciona la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, es decir este objetivo pretende lograr la igualdad entre hombres y mujeres, así como eliminar la violencia a la mujer en todas las formas, lo cual es importante, dentro de muchas otras cosas, ya que esto denota mayor exigencia para nosotros como sociedad de nuestro país, que como ya se mencionó en capítulos anteriores demanda la formación de nuevas brechas laborales que permitan mejorar los conflictos laborales que se puedan presentar, lo cual involucra a perfeccionar o mejorar en temas de justicia alternativa en materia laboral.

3.2.2 Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Ahora bien, para dar continuidad al análisis de este capítulo, la primera institución que se analizará en este será la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

La CEDAW fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981 y es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y

Estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación *de facto* de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados (ONU MUJERES MEXICO, 2011)

Otro de los organismos principales de mayor relevancia en este tema de estudio es la el mencionado en el párrafo anterior, cuya finalidad es apoyar los cambios en igualdad de trato, oportunidades, etc. En temas de género.

Así también tal como lo menciona la ONU MUJERES uno de los objetivos principales de este organismo es que sirva como fuente de consulta a quienes impulsan cambios sustantivos hacia la igualdad de género con iniciativas, políticas públicas y legislación que permitan a las mujeres el pleno goce de sus derechos (ONU MUJERES MEXICO, 2011)

Continuando con el análisis de este organismo resulta pertinente analizar el artículo 5 de esta convención, el cual menciona lo siguiente:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos. (ONU MUJERES MEXICO, 2011)

De igual manera en su artículo 11 señala que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

Art.11:

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

C) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. (ONU MUJERES MEXICO, 2011)

Derivado de lo anterior permite vislumbrar de manera clara otro de sus objetivos, el cual queda expresado en su artículo 15 donde menciona que los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley. Es decir, con base a esto, la Teoría del Garantismo nos ayuda a establecer la

obligación del estado de cumplir con dicho objetivo referente a la igualdad entre hombres y mujeres.

Sin embargo, para dar continuidad al análisis de este capítulo pasaremos a analizar a otro organismo que de igual forma prevé la erradicación de violencia de género y sobre todo la igualdad entre ambos géneros; para esto resulta interesante enfocar el análisis al ámbito laboral y la cultura de la paz como parte de la justicia alternativa, mismos que atañen al objeto de estudio del presente trabajo de investigación.

3.2.3 Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

La Comisión nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONAVIM) es otro de los organismos que buscan principalmente la eliminación de la violencia y discriminación, lo cual abre las puertas a una igualdad más sólida desde el punto de vista de lo analizado en capítulos anteriores de este presente trabajo de investigación en materia de perspectiva de género.

En base a lo mencionado en el párrafo anterior la CONAVIM, es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación que se encarga de diseñar la política nacional para promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y la erradicación de la violencia en su contra. (cedaw, s.f.)

Es importante retomar lo que menciona el párrafo anterior acerca de la gran relevancia que tiene la cultura en el respeto a los derechos humanos, por lo tanto, es necesario la creación de órganos como los que se mencionan a continuación.

Otro de los organismos que buscan principalmente la eliminación de la violencia y discriminación, es la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual indica principalmente que [...] la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz (cedaw, s.f.)

Por lo anterior podemos darnos cuenta del apoyo que tiene hoy día la participación de la mujer en nuestro país. Esta convención mencionada anteriormente fue aprobada por la asamblea general de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La convención en su artículo 3 afirma que el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre". (cedaw, s.f.)

Las libertades fundamentales también tienen influencia dentro de la incorporación del género en la sociedad, sin embargo, las normas, organismos, etc. que lo incorporan buscan principalmente mejorar las condiciones de hombres y mujeres.

Los artículos 2 y 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, establecen que los Estados partes se comprometen a Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación, así como a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. (DOF, 2022)

Siguiendo este orden de ideas que son base de análisis dentro de esta investigación cabe resaltar que los organismos analizados dentro de este capítulo son mencionados debido a que todos estos contemplan de una u otra forma a la perspectiva de género, sin embargo es importante estudiar si esta perspectiva de género es efectiva o no, de igual forma en México, existen otros organismos que dentro de muchos otros de sus objetivos principalmente destacan por tener dentro de estos objetivos el de erradicar la violencia de género, algunas de estos organismos son: Centros de Justicia para las Mujeres., Comisiones Estatales de Derechos Humanos ,Líneas Telefónicas e Institutos Estatales de Atención a la Violencia contra las Mujeres, Fiscalías Generales de Justicia, entre otras.

3.2.4 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el caso específico de México la Secretaría del Trabajo tiene como visión el ser una dependencia dedicada a garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y sindicatos, con un amplio reconocimiento en la sociedad por su honestidad, honorabilidad y calidad en los servicios que brinda; impulsando la prevención y la mediación como mecanismo de solución efectivo, eficiente y de pronta solución de conflictos. Asimismo, esta dependencia del Gobierno Federal que vigila el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores y sus familias, para garantizar un incremento sostenido en su calidad de vida. También se encarga de vigilar la negociación colectiva auténtica conforme el nuevo modelo laboral; la recuperación de activos de los salarios mínimos y los ingresos; la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral lógica en el trabajo; y el fortalecimiento de la intermediación laboral y la capacitación para la empleabilidad; que mejoren las condiciones laborales de las y los trabajadores e incrementen su calidad de vida al igual que la de sus familias. (STPS, s.f.)

Además, se aprecia que en entre sus características y objetivos en ningún momento se contempla la perspectiva de género de manera particular para ser aplicada a través de normas, reglamentos, etc. especializados para ello.

De lo anterior podemos entender que la misma secretaria se define a sí misma como un organismo dentro del cual podemos distinguir las siguientes funciones:

“Fomentar y apoyar la organización para el trabajo y el autoempleo, Organizar y operar el servicio estatal de empleo, Prestar asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y sindicatos que lo soliciten y representarlos ante los Tribunales Laborales”. (STPS, s.f.)

De estas funciones se desprende que esta secretaria es una dependencia que tiene dentro de sus principales objetivos el cubrir los derechos laborales de las y los trabajadores así como ejercer a través de profesionalismo, humanismo y honestidad, las atribuciones que en materia laboral corresponden al poder ejecutivo del Estado., realizando una intermediación laboral bajo los principios de: productividad, justicia y paz laboral., sin embargo durante el desarrollo de este capítulo analizamos que no quedan claras en su totalidad las características vinculadas a la conciliación laboral

Esta secretaria a su vez se basa en los siguientes documentos legales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado libre y Soberano de México.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Federal del Procedimiento Contencioso Administrativo
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos
- Ley General de Educación
- Ley de Amparo
- Ley del Seguro Social
- Ley de Transparencia y Acceso a la información.

Por lo anterior podemos resaltar que esta secretaría tiene como eje transversal el análisis de la perspectiva de género a través de programas, proyectos, normas, acciones y políticas públicas y de igual forma pretende hacer una intermediación laboral bajo los principios de: productividad, justicia y paz laboral.

3.3 Normas jurídicas aplicables a la perspectiva de género en la conciliación laboral.

De la misma manera existen diferentes leyes, tratados y ordenamientos que interfieren en materia de perspectiva de género en México, a continuación, analizaremos algunos de estas normas.

3.3.1 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Otra ley que menciona acerca de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral es la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, esta ley según la UNESCO menciona que “tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.” (UNESCO, 2003)

Para el análisis breve del contenido de esta ley y respecto a lo mencionado en el párrafo anterior consideró de gran relevancia señalar el contenido principalmente de los artículos 2 y 4 respectivamente de la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación.

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar todos aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán, garantizarán e impulsarán la participación de las

autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de las personas particulares en la eliminación de dichos obstáculos.” (LFT)

Artículo 4.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley. (LFT)

Finalmente, La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación” “es de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación (INM, 2023)

Derivado del análisis de lo anterior podemos vislumbrar lo importante que es la creación de normas como esta, que tengan dentro de sus principales objetivos la creación de prácticas en materia de igualdad y que sean aplicables a empresas tanto del sector público como privado.

3.3.2 Ley Federal del Trabajo.

Siguiendo la tesis que este capítulo plantea y para dar continuidad al análisis de lo presentado en este es importante analizar en primer lugar la reforma al modelo de justicia laboral realizada en el año 2019 en nuestro país, misma que es un índice en el que se basa el presente trabajo y que se considera analizar principalmente para posteriormente analizar algunos instrumentos internacionales referidas al objeto de estudio del presente trabajo de investigación.

El 1° de mayo de 2019 se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Es una reforma amplia, histórica y profunda que se centra en los siguientes temas: Libertad y democracia sindical, justicia laboral expedita, transparencia sindical, e Inclusión con perspectiva de género, de este último menciona que “Los sindicatos tendrán un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros; se renovarán los valores y prácticas en las relaciones de las y los agremiados con sus dirigentes.” (Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral.Secretaría del Trabajo., 2019)

Tal como se ha venido hablando en los capítulos anteriores de este trabajo de investigación es relevante dar a conocer la influencia que tuvo la reforma del año 2019 en materia laboral, por lo tanto, es importante señalar lo siguiente:

El artículo 3 menciona que “El Nuevo Modelo Laboral busca generar entornos laborales seguros y libres de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, pues el trabajo exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Asimismo, deberá efectuarse en condiciones adecuadas para asegurar la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependiente”. (Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral.Secretaría del Trabajo., 2019)

Sin embargo, actualmente han entrado en vigor adiciones y reformas a diversos ordenamientos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

Tal es el caso de la adición de un tercer párrafo al artículo primero Constitucional y que nos coloca a la vanguardia, al nivel de las legislaciones más evolucionadas mundialmente, establece un derecho fundamental que no sólo

involucra a los pueblos indios de México, sino intenta garantizar el trato igual para todos los mexicanos independientemente de su origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra en la que pudiera basarse ilegítimamente la aplicación de una discriminación negativa. (CASTILLO, 2001)

Dicha reforma es de gran relevancia al tema de estudio ya que garantiza un trato igual a los mexicanos, mencionando dentro de otras, un trato igual en razón de género.

Si bien, reiteramos, esto representa un gran avance en la protección y tutela de los derechos humanos, lamentablemente aún no resulta completamente incluyente. Insuficiente se rebela el establecer la posibilidad de expandir la prohibición tal y como se establece en la última parte del párrafo tercero al ser establecido: "...o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."; Así lo mencionó la diputada hortensia Aragón castillo, del grupo parlamentario del partido de la revolución democrática. (CASTILLO, 2001)

Es decir, dentro de las reformas más importantes en materia de igualdad encontramos el caso de las reformas constitucionales en los años 1953,1974 y 2001, esta última como ya se mencionó en el párrafo anteriormente estableciendo en su art 1 la prohibición de todas las formas de discriminación a cualquier persona, estas son algunos ejemplos de las reformas que se dieron lugar a raíz de estas diferencias mencionadas en párrafos anteriores, por tanto, se puede ver que cierta parta de su contenido fue modificado con el objetivo de lograr una igualdad entre el sexo femenino y masculino y a su vez mitigar las diferencias y casos discriminatorios entre ambos sexos.

Por lo tanto, es notorio lo que queremos deducir, que es la búsqueda de la igualdad formal y material entre mujeres y hombres. La búsqueda de la igualdad formal y material entre mujeres y hombres es "piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos" y, como tal, forma parte de las obligaciones

adoptadas por el Estado mexicano. Concretamente, en relación con la CEDAW, (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981)), (tfca, s.f)

Analizando lo mencionado en este apartado es importante resaltar que, a pesar de los múltiples esfuerzos de los diferentes órganos, instituciones, normas, etc. por lograr una igualdad entre hombres y mujeres aún existe brechas en la sociedad actual en nuestro país.

3.3.3 Ley General para una Vida Libre de Violencia.

El primer ordenamiento a analizar será la Ley General para una Vida Libre de Violencia ,esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta ley en su artículo 3 menciona que todas las medidas que se deriven de esta ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida. Y en su artículo 4 menciona cuáles son los principios rectores para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales, los cuales son: La igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural, La dignidad de las mujeres, La no discriminación, y libertad de las mujeres, La universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad y la progresividad de los derechos humanos, La perspectiva de género;

, entre otros.

Derivado del párrafo anterior es importante señalar la relevancia que tiene el hecho de las leyes contemplen la perspectiva de género en su actuar. A su vez esta ley define a la perspectiva de género como: una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Continuando con el análisis de la importancia que tiene la perspectiva de género, esta ley contempla la perspectiva de género dentro del ámbito laboral mencionando lo siguiente: “Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

3.3.4 Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Otra ley que se considera importante analizar dentro del estudio del objetivo de este trabajo de investigación es la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación 2006, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la

lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Esta ley en su artículo 6 menciona que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. Esto anterior es sumamente importante ya que ubica a hombre y mujeres en el mismo plano en el que busca gozar de los mismo derechos y obligaciones, en el caso laboral menciona que se deberá apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral.

De igual forma la importancia de esta ley también tiene un gran apego al artículo cuarto de la Constitución Mexicana y en cumplir los tratados internacionales suscritos por México, sino, y principalmente, porque por primera vez se sientan las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concertación entre los tres órdenes de gobierno para garantizar la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación basada en las diferencias sexuales conforme lo establece el primer artículo de esta ley. (INMUJERES, 2007)

Es decir, el análisis de esta ley nos permite conocer que esta ley busca lograr una igualdad entre hombres y mujeres con el objetivo de permitir que ambos tengan las mismas oportunidades dentro de la sociedad, para esto tiene como respaldo a los tres poderes de gobierno.

Finalmente es importante mencionar que esta ley establece de manera clara y precisa las sanciones que serán impuestas a toda aquella persona que incumpla con su contenido, para lo cual menciona lo siguiente:

Las sanciones serán las dispuestas por la Ley Federal de Responsabilidades de las y los Servidores Públicos y, en su caso, por las leyes aplicables de las entidades federativas que regulen esta materia. En los casos no previstos en la ley, se aplicará en forma supletoria y en lo conducente, las disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano y los demás ordenamientos aplicables en la materia. (INMUJERES, 2007)

A pesar de lo anterior, es importante analizar el funcionamiento de lo que se establece en esta y otras leyes relevantes a la igualdad de géneros, esto con la intención de garantizar a la sociedad una respuesta efectiva a los desafíos que plantean estas leyes, así como subsanar en caso de que existan algunos obstáculos que impidan su correcto cumplimiento.

3.3.5 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos. (INM, 2015)

Esta norma está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. Sus principales ejes son: incorporar la

perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. (INM, 2023)

Por tanto, es importante hacer énfasis en lo analizado anteriormente ya que es de gran relevancia para el presente tema de estudio al mencionar rasgos importantes, tales como: la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de cualquiera de los centros de trabajo de la república mexicana, así como también garantizar acciones que garanticen una vida libre de violencia laboral y familiar de trabajadoras y trabajadores.

Es decir, es sumamente importante ya que podemos distinguir que a diferencia de otras normatividades que solo contemplan al género femenino dentro de la perspectiva de género, esta norma habla de una igualdad entre trabajadoras y trabajadores, es decir, la idea de poner en un mismo plano de igualdad a ambos géneros para poder aplicar las acciones necesarias en base a la perspectiva de género es de gran impacto y considero sería de gran avance para México como país.

Ahora bien, el reto aquí es lograr que el contenido de esta norma sea aplicable también a la conciliación laboral y demás mecanismos de solución de conflictos de una manera más particular y de igual forma vigilar su cumplimiento.

3.3.6 La Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

En el caso del estado de México la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, en su artículo 7 fracción IV, establece como uno de los objetivos de la Política Estatal en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, el impulsar el uso de un lenguaje no sexista en los ámbitos público y privado; asimismo, el reglamento de esta Ley, en su artículo 7 fracción II, establece la obligación de impulsar la armonización legislativa con perspectiva de género en las leyes, reglamentos y demás disposiciones que se requieran para la planeación, programación, presupuestario y evaluación de las actividades del Poder Ejecutivo del Estado. (Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México., 2020)

Lo anterior resulta relevante a lo que se ha venido analizando en el presente trabajo ya que menciona como parte de la política estatal la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres, sin embargo, se es necesario analizar si se lleva a cabo de manera correcta su cumplimiento.

De igual forma el Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México establece en su artículo 19,fracción IX, respecto de las atribuciones de La Unidad Jurídica e Igualdad de Género lo siguiente: “Instrumentar las acciones necesarias para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de México y demás disposiciones relativas”. (Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México., 2020)

Sin embargo, analizaremos si su aplicabilidad hoy día se lleva a cabo de manera correcta, para poder lograr la eficacia en la implementación de la perspectiva de género en la conciliación laboral.

3.3.7 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dentro de la conciliación laboral también podemos encontrar de distintas formas la presencia de la perspectiva de género, principalmente a través de los protocolos, leyes, reglamentos y demás ordenamientos que la rigen; para lo cual es preciso analizar lo siguiente:

Podemos ejemplificar con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, misma que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, siendo sus disposiciones de aplicación general en todo el territorio nacional. Teniendo como principios rectores principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad, entre otros. (Mujeres I. N., 2022)

Dicha ley dentro de su destacado contenido, le atribuye al gobierno federal en su artículo 12 fracción V la obligación de V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

De igual forma establece en el artículo 33, fracción I de su capítulo segundo que Dentro de los objetivos de la Política Nacional se encontrará el fortalecimiento de la igualdad en materia de establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos

Productivos, así como el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Mujeres I. N., 2022) Algo semejante ocurre en su artículo 34, en el cual establece que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las

retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;

II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;

V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;

VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;

VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública.

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se deberá observar las siguientes acciones:

- a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento.
- b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.
- c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal.
- d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;

Y de igual forma en su fracción XII señala la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación. (Mujeres I. N., 2022)

En resumen, podemos subrayar que a pesar de que en la actualidad existen más mujeres que participan en el mercado laboral y se desarrollan en espacios públicos, la división sexual del trabajo persiste, al grado de influir en el tipo de estudios profesionales y puestos a los que tienen acceso. De ahí que las carreras de ciencias duras e ingenierías sean estudiadas en su mayoría por hombres (SCJN, 2020).

De igual manera varias tesis aisladas y jurisprudencias dictadas por la corte constitucional en las cuales se sostiene la importancia de juzgar con perspectiva de género y en el acceso de las mujeres a la justicia, partiendo para ello de la interpretación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, esto independientemente de cualquiera que sea la materia, es decir la importancia de aplicar la perspectiva de género al momento de juzgar independientemente de cuál sea el rubro del derecho sobre el cual recaiga la actuación.

Dichas tesis mencionan entre otras cosas y referente al tema que nos atañe que es la perspectiva de género en materia laboral, mencionan que la falta de participación de la trabajadora en actividades impuestas por el patrón como parte de su trabajo, que no revelan una desatención al deber de obrar con intensidad, calidad y esmero, no pueden derivar en una consecuencia desfavorable para aquella. (PJEDOMEX, s.f)

3.4 El Procedimiento Laboral en la Conciliación en México y su comparación con el procedimiento laboral de otros países.

Es importante que a continuación se analice de manera breve algunas situaciones llevadas a cabo no solo en América Latina, sino también en otros países, que a manera de comparación se analizan los procedimientos laborales y como se llevan a cabo de distinta manera.

De esta manera cabe mencionar que en América Latina destaca el caso brasileño, que eliminó la representación sectorial en la justicia del trabajo, estableció procedimientos sumarísimos para cuestiones de bajo monto y para la ejecución de sentencias, limitó la intervención de los tribunales en la solución de los conflictos colectivos de intereses, y extendió la competencia de la justicia laboral a los vínculos de trabajo no dependiente. Mientras que en México, no dejaba de insistirse por la doctrina, desde hace ya muchos años, de la composición corporativa de las Juntas de Conciliación, de haberse convertido en un medio de control del gobierno, principalmente en asuntos de naturaleza colectiva y de su modelo de integración tripartita (Sanchez Castañeda, 2020).

Lo anterior podemos destacarlo con ayuda del derecho comparado entre estos países mencionados anteriormente y México, podemos observar cómo influyen las políticas públicas de cada país en la implementación en este caso de lineamientos en materia laboral que en algunas ocasiones puede que impiden o dificulten su crecimiento.

Hablando del derecho comparado también podemos darnos cuenta de la influencia que tiene un sistema jurídico determinado en las condiciones económicas, sociales, políticas, etc. No solo a nivel personal, sino también, causa afectaciones a nivel nacional como sociedad de un determinado país.

Esto anterior resulta sumamente interesante para nuestro objeto de estudio ya que permite dar un paradigma más amplio para el análisis de la aplicación de la perspectiva de género en materia laboral. Es por ello que el análisis de los diversos organismos analizados en el presente capítulo es de mayor relevancia, ya que su finalidad es apoyar los cambios en igualdad de trato, oportunidades, etc.

CAPITULO IV

“MARCO ANALITICO”

4.1 Teoría del Garantismo.

“Garantismo” es un término del léxico jurídico y político relativamente nuevo. En el viejo léxico jurídico, se entendía por “garantías”, sobre todo, una clase de institutos del derecho privado provenientes del derecho romano, dirigidos a asegurar el cumplimiento de las obligaciones. Por “garantismo” se entiende, por consiguiente, un modelo de derecho dirigido a la garantía de los derechos subjetivos. Según los distintos tipos de derechos en sostén de los cuales se prevén las “garantías”, es decir las técnicas idóneas para asegurar su efectiva tutela o satisfacción, distinguiremos diversos tipos de garantismo. Actualmente, por “garantías” se entiende también, y diría, sobre todo, el conjunto de los límites y vínculos impuestos a los poderes públicos en garantía de los derechos fundamentales. Más en general, las garantías pueden ser redefinidas, en sede de teoría del derecho, como las obligaciones y prohibiciones correlativas a derechos subjetivos. (University of Palermo, 2018)

Es decir, esta Teoría del Garantismo plantea una serie de “garantías” destinadas a asegurar el cumplimiento de obligaciones y los derechos, inicialmente esta obligación recae sobre el estado, también plantea la idea de asegurar la vigilancia a su cumplimiento, por otra parte, es importante mencionar que el precursor de esta teoría fue el jurista italiano Luigi Ferrajoli.

El autor Ferrajoli en su libro “El constitucionalismo entre principios y reglas” traducido por Perfecto Andrés Ibáñez menciona que el constitucionalismo es el fruto de un cambio de paradigma, tanto del derecho y de la democracia como de la ciencia jurídica, consistente en la positivización de límites y vínculos a la producción normativa en su conjunto, bajo la forma de principios y derechos fundamentales, que, casi todos, se comportan exactamente como las reglas frente a sus violaciones. De este modo, el constitucionalismo garantista resulta ser la plena realización tanto

del positivismo jurídico como del estado de derecho, pues en su virtud todo poder, incluido el legislativo, está sometido al derecho, es decir, a normas, formales y sustanciales, dirigidas en primer término a limitar y vincular su ejercicio, y en un segundo momento a censurar y remover sus violaciones. De aquí se sigue una virtual ilegitimidad del derecho positivo vigente, que la ciencia jurídica debe constatar y la jurisdicción y la política corregir y reparar. (Ferrajoli, 1940)

De igual manera pueden distinguirse varios sentidos en el significado del paradigma garantista que son objeto de matización y distinción analítica por parte de Ferrajoli con el fin de ubicar las funciones de la filosofía del derecho, de las disciplinas jurídicas positivas y de la sociología del derecho, además sostiene explícitamente tres acepciones de garantismo: como modelo normativo de derecho, como teoría del derecho y crítica del derecho y como filosofía del derecho y crítica de la política. Una segunda acepción se refiere al garantismo como teoría del derecho y crítica del derecho, es decir, una teoría de la validez y de la efectividad de las normas jurídicas que sirve de base para legitimar o deslegitimar las funciones que el derecho desempeña. Esta perspectiva es interna y estimula el espíritu crítico entre la validez de las normas y sus aplicaciones. (Ávila, 2017)

Esta Teoría Garantista se considera fundamental para exigir una respuesta por parte del estado ante cualquier dificultad que presenten los derechos, por tanto, es de gran relevancia para nuestro tema de estudio al entender que hoy día se siguen presentando múltiples casos de violaciones a los derechos de hombres y mujeres.

Esta teoría resulta aplicable a nuestro tema de estudio debido a que si bien la conciliación es un procedimiento que sigue un método para encontrar la verdad entre las partes que acuden a esta para dar solución a una controversia ,también es cierto que tal como lo menciona el autor Gadamer, verdad y método van de la mano, es decir, que la verdad está íntimamente ligada al método y no puede considerarse una sin el otro. (Villa, 2019)

De igual forma durante el análisis del contenido de este capítulo IV se presentarán cuáles son los principales factores que respecto a la perspectiva de género se pueden presentar y que tienen que ser tomados en cuenta para establecer los, mecanismos de la conciliación laboral; por tanto derivado de esta Teoría, el estado debe garantizar la protección de los derechos fundamentales, en consecuencia nuestro sistema jurídico se lleva a cabo a través de la implementación de parámetros conciliatorios en perspectiva de género que se materializan a través de la normatividad, y de esta forma a través de sus instituciones pueda garantizar políticamente hablando, la protección a estos derechos. Estos riesgos se presentan a continuación.

4.2“FACTORES EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN LABORAL “.

En el presente capítulo se pretende analizar los tipos de factores sociales, jurídicos y políticos que ocurren respecto a temas de género en el derecho laboral, desde los medios alternos de solución de conflictos bajo la Teoría del Garantismo, identificando así los obstáculos generados alrededor de los temas de género en el ámbito laboral, esto derivado de un estudio de lo mencionado en los capítulos anteriores.

4.2.1 Factores Sociales.

Para iniciar con el análisis de los factores sociales en la conciliación laboral en México es importante analizar de manera breve y sencilla que algunos de los factores sociales van de la mano de los factores culturales en un país.

Por lo tanto es importante analizar el impacto que los estudios culturales han tenido en la historiografía mexicana de los últimos años, así como los estudios de género desde el estatus que en México han tenido los estudios históricos de la mujer, con el propósito es acercarse a la manera cómo nuestras instituciones se han abierto a los nuevos desarrollos teóricos. (Gorbach, 2008)

Analizando lo anterior podemos darnos cuenta de la gran influencia que tienen los aspectos culturales de cada país en la historia de género, para lo cual se considera importante mencionar lo siguiente:

En los últimos años las historiadoras mexicanas se han preguntado por el feminismo y su historia, por la construcción social de lo masculino y lo femenino, y por las experiencias, prácticas y representaciones de género en la historia mexicana, y para ello han tenido que enfrentarse a las corrientes predominantes en las instituciones, hoy abundan estudios particulares que ponen el acento en las condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres, en la mayor parte de los casos, esos estudios responden, seguramente, a la urgencia social y política de hacer visibles a las mujeres, de rescatar del olvido sus voces, nombrándolas, reconociéndolas como actores sociales y políticos. Sin embargo y aunque responden a una urgencia de visibilidad, a estas alturas valdría la pena preguntarse si hoy esa tarea inicial no es resultado de la inercia de nuestras instituciones y de su resistencia a incorporar nuevos desarrollos teóricos. (Gorbach, 2008)

Tal como se menciona en el párrafo anterior los casos de desigualdad entre hombres y mujeres desafortunadamente tiene origen en varios años atrás y hoy día siguen presentándose con frecuencia en varias actividades cotidianas.

También se dice que en estos últimos diez años se ha pasado de la historia de las mujeres a la historia de género, lo mismo que sucedió en la academia norteamericana donde, según Joan Scott, historiadora especialmente conocida en México, el deseo de los ochenta de sacar a la luz la experiencia de las mujeres en un intento por escribir su historia, cedió ante el interés por el género, una categoría de análisis que busca recuperar una postura crítica. (Gorbach, 2008)

Es decir, dentro de este tiempo las mujeres son quienes han luchado por un reconocimiento digno a su desempeño social, económico, etc., así como lograr un trato igualitario.

Por otra parte, acercándonos más a los factores sociales encontramos principalmente la discriminación y la violencia son de los principales factores que riesgo que ocurren hoy día, tanto para hombres como, lo cual es importante analizar los antecedentes de la violencia de género, así como los tipos de violencia que surgen, así como identificar si hoy día estos tipos de violencia se siguen practicando en el ámbito laboral y de ser así lograr una o unas posibles soluciones (SCJN, 2021)

Lo anterior nos permite vislumbrar claramente cómo es que la discriminación y la violencia son los principales factores sociales que afectan a hombres y mujeres. Por tal motivo es importante tomar en cuenta que estos factores sociales ocasionan problemas laborales que claramente llegan en primera instancia a la conciliación prejudicial.

En cuanto a lo concerniente a la violencia de género en el ámbito laboral desde un enfoque histórico, como primer antecedente encontramos el artículo 123 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el cual establecía al género femenino una prohibición a desempeñar ciertas labores, tales como: trabajos nocturnos, labores peligrosas, insalubres, etc. (SCJN, 2021)

De igual forma cabe mencionar que dicha disposición estuvo vigente hasta el año de 1974, sin embargo, esta no fue la única norma que establece una distinción diferente hacia el género femenino en el ámbito laboral, sino que en ese mismo año (1974) la Ley federal del trabajo establecía en sus artículos 107, 108 y 109 lo siguiente:

Artículo 107. Queda prohibido respecto de las mujeres:

- I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;
- II. La ejecución de labores peligrosas o insalubres [...].

Artículo 108. Son labores peligrosas:

- I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, su chillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

III. Los trabajos subterráneos y submarinos;

IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes [.]

Artículo 109. Son labores insalubres:

I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen;

II. Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

III. Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

IV. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua

(SCJN, 2021)

Como podemos ver, en base a lo analizado en el capítulo anterior del presente trabajo de investigación estas diferencias son claramente derivadas del pensamiento y costumbres de la sociedad en la historia de nuestro país, sin embargo, esto genera una desigualdad social, si a desigualdad que a su vez se convierte en desigualdades políticas, laborales, familiares, educativas, etc.

Ahora bien, al hablar sobre violencia de género principalmente en el ámbito laboral es de gran relevancia responder las interrogantes ¿Cuántos tipos de violencia de género existen? ¿Cuáles son estos tipos de violencia de género? ¿Cómo se manifiestan estos tipos de violencia?

Como respuesta a estas interrogantes es preciso mencionar que a su vez estos tipos de violencia se pueden manifestar principalmente y de manera englobada de 2 maneras: la primera de forma física y la segunda de forma

psicológica, así mismo cabe señalar que si bien es cierto que en cuestión de violencia de género quienes desafortunadamente la padecen más es el género femenino, también es de suma importancia resaltar que este tipo de violencia en cualquier ha de sus modalidades también es de afectación para el género masculino. Es así como se menciona en un artículo publicado en el periódico el economista en el año 2022, el cual menciona en uno de sus párrafos lo siguiente: “Al menos 7.9 millones de mujeres en México han vivido violencia en el trabajo, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endure) 2021.” (Juarez, 2022)

De igual manera el instituto electoral de la Ciudad de México señala que las personas en riesgo de experimentar alguna situación de violencia laboral son:

Los hombres que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes, las mujeres y los hombres que se reincorporan al trabajo después de una licencia de maternidad o paternidad, los hombres jóvenes están particularmente expuestos a la violencia en el trabajo debido a que a menudo ocupan puestos de subordinación, las mujeres jóvenes están más expuestas a la violencia sexual. ((IECM), 2015)

Sin embargo, lo anterior resulta aplicable a la conciliación ya que estos estereotipos que se mencionan en el párrafo anterior deben de ser eliminados en el momento en el conciliador o la conciliadora determinen la o las soluciones posibles a un conflicto laboral.

De esta forma podemos ver cómo desafortunadamente la violencia de género es algo que hoy día sigue presente en nuestro país y puede manifestarse de distintas maneras y, sobre todo, que este tipo de violencia como se menciona en párrafos anteriores es una afectación para el género femenino, pero también para el género masculino. Sin embargo, a pesar de esto la perspectiva de género no busca proteger a un solo género, es decir únicamente brindar protección a mujeres o únicamente a hombres, sino que, al contrario de esto, la perspectiva de género busca ser una herramienta base en la identificación y reconocimiento de las

desigualdades que existen en torno al género en una sociedad para lograr un cambio que permita establecer igualdad y respeto a los derechos.

Para adentrar un poco más al tema que atañe a este capítulo es importante conocer cuáles son los principales tipos de violencia laboral reconocidos en materia de género, para lo cual es relevante subrayar que cuando hablamos de violencia de género en el ámbito laboral no solamente nos referimos al acoso, sino que, existe gran diversidad en los tipos de violencia laboral en cuestión de género que desafortunadamente la sociedad de nuestro país vive día con día, estos tipos de violencia desafortunadamente puede llegarse a presentar en el procedimiento de conciliación si es que no se cuenta con una capacitación adecuada en el tema para las y los conciliadores y conciliadoras.

Por dar un ejemplo de lo anterior existe el acoso sexual, violencia física, discriminación, violencia psicológica o moral, por mencionar algunos tipos y en algunas ocasiones se presenta la violación a los derechos. Generando esto en la mayoría de los casos consecuencias fatídicas tales como el desempleo, afectación en las prestaciones, entre otras que deban en un estado vulnerable a la persona; es por ello que es necesario que dentro de los procesos de capacitación para las y los conciliadores se establezcan políticas que impidan generar una situación de vulnerabilidad a la persona que solicita la conciliación como medio de solución al conflicto.

Para seguir adentrándonos al análisis de este tema es importa mencionar un concepto de violencia laboral, dentro de los miles que se han creado, para lo cual es importante mencionar lo que opina el INEGI acerca del tema. El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI) señala en una encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) en relación a la situación de la violencia que viven las mujeres en nuestro país Un concepto de violencia laboral, el cual define de la siguiente manera:

Violencia en el ámbito laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña

la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad (Geografía, 2013).

Por otra parte, tal como se menciona en el capítulo anterior el reducir la brecha de género es urgente principalmente en nuestro país y en el ámbito laboral, por lo tanto, se considera las empresas y demás organizaciones deban adoptar medidas esenciales para lograr un mejoramiento en el apoyo a ambos géneros dentro del ámbito laboral.

Un ejemplo de ello es el refuerzo que deben implementar las empresas, organismos, etc. en cuanto al apoyo a “padres trabajadores”, así como a las “madres trabajadoras”; Tal como lo menciona la profesora de sociología de la universidad Nacional de Educación a Distancia ,Irina Fernández Lozano en un artículo para el Centre for the New Economy and Society, la mayoría de las políticas establecidas para la creación de un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar se han concentrado principalmente en el género femenino; Es decir, cuando una mujer trabajadora se convierte en madre se le categoriza como “madre trabajadora”, sin embargo no pasa lo mismo con el género masculino, por lo tanto las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar, etc. son destinadas principalmente a las mujeres que a los hombres. (Lozano, 2023)

Estos claros ejemplos de la desigualdad que se vive entre hombres y mujeres en ocasiones puede ser la principal causa de problemas sociales, es ahí en donde la conciliación realiza un alabar fundamental, por lo tanto el realizar esta labor con visión de perspectiva de género permitirá el desarrollo de estos objetivos más fácilmente tal como se plantea en el presente trabajo, sin embargo, a continuación, podemos darnos cuenta de que desafortunadamente esto no pasa solo en nuestro país, sino que, al contrario, pasa en gran mayoría de las sociedades a nivel mundial.

Así, para el conjunto de Europa, alrededor de un 6,4 % de los padres (frente a un 34 % de las madres) con hijas o hijos a cargo de hasta 15 años han realizado algún tipo de adaptación de envergadura en su trabajo derivada de su paternidad, como reducir sus horas de trabajo, trabajar a tiempo parcial o cambiar a tareas menos exigentes. Aunque el perfil de estos padres trabajadores varía según los

países, así como el tipo de adaptación que realiza, para el conjunto de Europa es más probable haber realizado adaptaciones en el caso de trabajadores no manuales (excepto directivos), cuando el contrato es temporal, en el caso de los autónomos, cuando la pareja trabaja más de 40 horas y tiene alto nivel de estudios y cuando trabajan en empresas “familiarmente responsables” (entendidas como aquellas que, al menos, ofrecen flexibilidad de tiempos a su plantilla). (Lozano, 2023)

Debido a lo anterior resulta conveniente analizar qué medidas se han implementado en las diversas instituciones, empresas, etc. Cómo es que estas se han llevado a cabo para lograr erradicar o bien disminuir en gran parte los problemas causados por la desigualdad de género, así como analizar la reacción de las y los conciliadores a la hora de enfrentar estos problemas como parte del proceso de conciliación prejudicial.

Por lo tanto la Comisión Europea ha creado un proyecto denominado “Men in Care”, el cual tiene como objetivo mejorar las condiciones en las organizaciones laborales para promover que los hombres asuman funciones de cuidado en siete países (Alemania, Austria, Islandia, Noruega, Polonia, Eslovenia y España), también ha evaluado la forma en que las políticas y la cultura en las organizaciones pueden cambiar para fomentar que los hombres sean más activos en el cuidado de los hijos/as, las personas ancianas, las parejas . (Teresa Jurado-Guerrero, 2022) ; es decir dicho programa ha sido creado principalmente entre otros objetivos para implantar acciones en diferentes empresas de algunos países europeos con el fin de fomentar la corresponsabilidad masculina, creando así que los hombres incluyan los denominados “trabajos de cuidados” como parte de sus vidas. (Lozano, 2023)

Asimismo, la guía sobre como fomentar la conciliación corresponsable entre hombres y mujeres para las empresas creada por el proyecto “Men in Care”, menciona algunos de los beneficios que gozan las empresas que dan facilidades a hombres cuidadores, dentro de las cuales se encuentran:

- Mayor motivación y creatividad de las personas trabajadoras
- Mayor diversidad y mejor equilibrio de género
- Menor rotación de personal empleado
- Aumento del compromiso de la plantilla
- Ser un lugar de trabajo más atractivo
- Menos bajas por enfermedad
- Mayores garantías de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de trabajo
- Aumento de la productividad

(Teresa Jurado-Guerrero, 2022)

El análisis de estas medidas es de gran relevancia a nuestro tema de estudio ya que permite darnos cuenta que empresas o instituciones de nuestro país llevan a cabo este tipo de medidas o algunas otras y si es que funcionan adecuadamente.

De igual forma uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las personas que tienen que atender necesidades de cuidado en sus familias son los horarios rígidos y las largas jornadas. Muchas empresas del estudio Men in Care están aplicando la jornada flexible, en algunos casos la flexibilidad es posible hasta el 50% de la jornada. Otras han apostado por reducir la pausa de comida al mediodía, compactar la jornada, lo que permite salir antes por la tarde. De esta forma se compaginan más los horarios laborales con los escolares. Muchas de estas medidas han sido acordadas en el ámbito de la negociación colectiva entre la dirección de las empresas y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, con lo que aseguran el mantenimiento de la actividad empresarial y aportan soluciones a las necesidades expresadas por las plantillas.

Estas medidas tienen mucho éxito entre las personas cuidadoras y han reducido sensiblemente las peticiones de reducción de jornada o el absentismo laboral. Los beneficios mutuos de la igualdad de género y que los hombres asuman un papel cuidador deberían señalarse más claramente en la política y la comunicación de las empresas. (Teresa Jurado-Guerrero, 2022). A continuación, el siguiente apartado

nos permitirá relacionar a lo analizado con los factores políticos que de igual forma cobran relevancia en el caso de una controversia.

Una vez analizado lo anterior podemos darnos cuenta que distintos factores como lo son la discriminación y violencia de género pueden llegar a obstaculizar la realización plena de uno de los fines que tiene el Estado mexicano a través de los centros de conciliación laboral, el de prestar el servicio público de conciliación para la solución de conflictos en los asuntos laborales en una instancia prejudicial, procurando siempre el equilibrio entre trabajadores y patrones protegiendo sus derechos humanos y laborales, así como evitar el desgaste emocional entre el trabajador y patrón.

4.3. Factores Políticos.

Asimismo, otra forma de violencia en razón de género que puede ser ejercida sobre todo en el género femenino es la violencia política en cuestión de género, lo que el tribunal electoral del poder judicial de la Federación define como: “toda acción u omisión dirigida a una mujer, por el hecho de ser mujer, que obstaculiza o anula el reconocimiento, goce y/o ejercicio de sus derechos político electorales o en el ejercicio de su encargo”. (cosio, s.f).

Tal como se muestra en el marco histórico de esta investigación, podemos percibir que a pesar de que ya existen diversas leyes, ordenamientos, etc. como los que se muestran en el marco jurídico de la presente, es de gran relevancia resaltar que hoy día se siguen presentando casos de desigualdad laboral en nuestro país, en este caso se mencionan los llamados “suelos pegajosos” esta denominación conceptual se refiere a las dificultades que tienen las mujeres principalmente para conseguir algún cargo en el poder, etc.

Este termino de suelos pegajosos influye en la conciliación laboral prejudicial principalmente porque después de analizar los párrafos anteriores podemos descubrir que estas necesidades de las mujeres por obtener algún cargo, etc. puede verse vulnerado por un mal arreglo laboral, lo cual depende en gran parte del trabajo realizado dentro del procedimiento conciliatorio prejudicial.

De esta manera los autores reyes rodríguez Mondragón y Ana Cárdenas González de cosió en la página 209 del libro titulado “violencia política contra las mujeres y el rol de la justicia electoral “mencionan que, “la participación de mujeres en funciones de liderazgo permite romper con sus obstáculos estructurales que impiden alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres”. (cosio, s.f)

“De igual forma otro factor que podemos encontrar es la discriminación, según la OCC mundial 6 de cada 10 personas sufren discriminación laboral en México” (OCC MUNDIAL, 2019). En esta tesitura podemos conocer los motivos o tipos de discriminación que existen, esta puede ser en razón social, cultural, económica, educativa, entre otras.

Para esto se debe entender como discriminación a:

Discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el género, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (CDH, 1989).

El análisis de la discriminación tiene antecedente en la historia de nuestro país sin embargo podemos ver lo importante que es su presencia en este ámbito de estudio del presente trabajo.

En materia de perspectiva de género el término “discriminación” se utiliza para denotar la prohibición de las diferenciaciones arbitrarias. (tfca, s.f). Pese a las variantes que existen según las culturas y la época, las relaciones de género en todo el mundo entrañan una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como característica profunda. Así pues, el género produce estratos sociales y, en ese sentido, se asemeja a otras fuentes de estratos como la raza, la clase, la etnia, la sexualidad y la edad. Nos ayuda a comprender la estructura social de la identidad

de las personas según su género y la estructura desigual del poder vinculada a la relación entre los sexo. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1999)

Uno de los principales objetivos de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito conciliatorio laboral es el de reducir los estratos sociales que se mencionan en el párrafo anterior en la conciliación prejudicial, es por ello, que la creación de políticas de perspectiva de género busca disminuir estos estratos protegiendo en todo momento los derechos de hombres y mujeres.

Respecto a lo anterior cabe mencionarse que uno de los principales factores políticos que pueden influir en la conciliación prejudicial laboral es el hecho de que en la sociedad hoy en día muchas personas no contemplan a la conciliación como la principal forma de solucionar conflictos, esto debido a que las personas piensan que por ser una institución dependiente del gobierno, los conciliadores van a ofrecer soluciones encaminadas a favorecer a la empresa, etc; esto claramente recae principalmente en la falta de confianza que algunas personas tienen para con las políticas públicas de un gobierno, sin embargo es importante que la conciliación genere esa confianza a la sociedad, a través de la creación de políticas más flexibles, en este caso encaminamos la flexibilidad a temas de género.

Ante esto se menciona en la página 209 del libro titulado “violencia política contra las mujeres y el rol de la justicia electoral” mencionan que Los prejuicios y actos discriminatorios contra las mujeres principalmente Son problemas que Como ya se mencionó en párrafos anteriores de este capítulo siguen haciendo eco en la actualidad en distintos ámbitos de la vida tanto privada como pública, Y este problema desafortunadamente no es esporádico ya que representa una situación estructural como fenómeno social y cultural arraigado en costumbres y formas de pensar fundadas en una cultura de desigualdad de género que arruina la vida de muchas mujeres fractura comunidades y paraliza el desarrollo. (cosio, s.f) (Rivera, 2011).

Una vez analizado lo anterior es importante recalcar y señalar los datos estadísticos que existen en nuestro país, como ejemplo de esto la OCC mundial

realizó un sondeo en el cual mostró los siguientes datos en cuanto a discriminación laboral en nuestro país:

Sólo 3 de cada 10 de los participantes en el sondeo dijo que en su empresa hay una cultura de diversidad laboral, es decir, hay oportunidades sin importar la apariencia física, género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión o condición socioeconómica. La encuesta contó con la participación de más de 1,000 usuarios de OCC Mundial, 70 % hombres y 30 % mujeres; en cuanto a rango de edad, 85 % tiene entre 20 y 49 años. (OCC MUNDIAL, 2019)

Para dar continuidad a la explicación acerca de los datos estadísticos en relación a la discriminación laboral el INEGI en una encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) en relación a la situación de la violencia que viven las mujeres en nuestro país menciona los siguientes datos:

En México, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. (Geografía, 2013)

De igual manera el INEGI en esta misma encuesta menciona datos más certeros y precisados acerca de los “porqués” o los aparentes motivos por los cuales las mujeres sufren o han sufrido discriminación laboral, por lo que menciona los siguientes datos: Las principales situaciones de discriminación laboral que vivieron las mujeres de 15 años y más en los últimos 12 meses son:

- El 10.8% Ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender.
- El 9.8% Le han pagado menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o tener el mismo puesto
- El 6.3% Le han impedido o limitado realizar determinadas tareas o funciones porque están reservadas para los hombres

Asimismo, menciona que

en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, la prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más es mayor entre las mujeres con discapacidad en los ámbitos escolar (31.7 %), laboral (26.9 %)”. Y el 60.5 % de las mujeres de 15 años y más que hablan alguna lengua indígena han experimentado algún tipo de violencia en los ámbitos escolar, laboral, comunitario, familiar y/o de pareja a lo largo de su vida. (Geografía, 2013)

Sin embargo, además de los factores políticos de riesgo que atañen a la perspectiva de género, dentro de la conciliación laboral, regularmente los factores sociales y culturales infieren demasiado en este proceso de reconocimiento y respeto de los derechos respecto de la perspectiva de género.

Uno de estos factores son los estereotipos, es decir, tal como se menciona en párrafos anteriores los patrones de conducta que impone la sociedad día a día y a lo largo de la historia sigue creando auge para la representación de la sociedad actual, sus valores, costumbres, formación, etc.

Como ejemplo de esto en la historia de las mujeres en México, desde principios del siglo XIX, antes de la llegada de los españoles a nuestro país, la mujer estuvo confinada históricamente a estar en su casa, comenzando entonces de esta forma un proceso de sumisión; creando entonces un modelo denominado “feminidad idealizada”, es decir, en la televisión y en los medios de comunicación se muestra el estereotipo de las mujeres mexicanas: abnegadas, sumisas, entregadas totalmente a la familia.

Es importante mencionar que la familia occidental, constituida por la unión estable de un hombre y una mujer y los hijos que se procrean de esta unión, con el padre como figura fuerte que detenta la autoridad y responde por la manutención del grupo, y la madre como contribuyente complementaria a la estabilidad y permanencia del grupo, son arquetipos ajustados y que construyen la realidad social por una parte y por otra, la mercadotecnia que se impone actualmente a nuestro modo de vida. (Estrada Rodríguez, Mendieta Ramírez, & González Vidaña, 2016)

Y de igual manera pasa con el varón, es decir la sociedad bajo esto que acabamos de señalar termina por componer el “modelo” de varón que debe cumplir ciertas características o requisitos para ser “socialmente aceptado “.Sin embargo la mayoría de las veces este tipo de construcciones sociales alrededor del género causa gran afectación no solo al género y su comprensión ,sino también a su construcción y funcionamiento en distintos órganos de nuestro país ,dificultando u obstruyendo su correcta aplicabilidad .

Un ejemplo de esto, es la forma de divulgar este tipo de conductas ,entre los propios miembros de la sociedad, es decir, por mencionarla forma en que la televisión retrata estos patrones de conducta como un esquema ideal, para el cual no se han construido las condiciones resulta un tanto agresivo para las propias mujeres principalmente y no menos afectable para el género masculino, al retratar las diferencias de manera extremadamente notoria y marcada entre ambos géneros. (Magdalena Valdivieso, 2009)

Es así entonces que estos patrones de conducta creados por y para la sociedad en cada país crean auge generando consecuencias en todos los ámbitos en que se desarrolla la persona frente a la sociedad, en este caso, nos interesa, el analizar su efecto o presencia en el ámbito jurídico, laboral, legislativo y sobre todo más aun actualmente en el ámbito de la justicia alternativa y sus mecanismos de solución de conflictos.

De esta forma la inclusión de la mujer en distintas ramas laborales es el resultado de una lucha constante por aventurarse en la búsqueda de mejores oportunidades. Sin embargo, las mujeres sufren discriminación laboral, entendida como la incapacidad de incursionar en ciertas áreas el Índice de Disparidad entre Géneros elaborado por el Foro Económico Mundial, así lo muestra. Los estereotipos de género se insertan como los principales mecanismos de control y limitación para avanzar en torno a la equidad entre hombres y mujeres. La disparidad está presente en el ámbito científico, político, social y cultural; configurando de tal forma, su contexto. (Estrada Rodríguez, Mendieta Ramírez, & González Vidaña, 2016)

Ahora bien, tal como se menciona en páginas anteriores de este mismo capítulo, desafortunadamente la discriminación en todos los ámbitos, pero principalmente en el ámbito de análisis que nos atañe en el presente trabajo de investigación, la discriminación no solo es padecida por mujeres, sino que actualmente un número notable de hombres también viven casos de violencia, discriminación, etc. que desafortunadamente causan gran afectación en su desarrollo no solo personal sino social.

El ámbito laboral no es una excepción a estas afectaciones ya que tal como lo señaló Julia Chávez, profesora de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM “hay espacios en los que se discrimina al hombre tan sólo por el hecho de ser hombre, especialmente en aquellos relacionados con la paternidad, en trabajos del área de servicios y en programas de salud”. (Chavez, 2011). Tradicionalmente al varón se le da espacio en el ámbito público, se le deja ser importante en el trabajo, pero no en casa, y con dificultad puede desarrollar otro papel en la familia que no sea el de proveedor, y quienes lo intentan aún son vistos con extrañeza, por decir lo menos”, expuso la académica para luego recordar que, en 2008, Alfonso Villaseñor, empleado de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, obtuvo la primera licencia de paternidad concedida en México. La especialista en democracia y participación social y estudios de género es enfática al decir que, “culturalmente, a ellos no se les forma para cuidar a los hijos, pero estamos en un momento en que los estereotipos y prototipos comienzan a resquebrajarse. Por ello, cada vez hay más jóvenes deseosos de disfrutar su paternidad. Desafortunadamente, ninguna ley en nuestro país les permita hacer eso”, añadió. (Chavez, 2011)

De esta manera podemos darnos cuenta de cómo la problemática desafortunadamente sigue creciendo en nuestro país a pesar de los avances tecnológicos, educativos, etc. que ha logrado nuestra sociedad, esta problemática no solo sigue vigente en la actualidad, misma que sus afecciones siguen extendiéndose a los distintos rubros o ámbitos en los que nos desenvolvemos como personas diariamente, tales como el aspecto económico, social, jurídico,

conciliatorio, etc. Tal es el caso que retoma la doctora en sociología Julia Chávez, el cual menciona lo siguiente:

Si intentamos enumerar cada caso que venga a nuestra memoria la lista será pequeña y, en algunos rubros, nula; por ejemplo, creo nunca haber visto a un hombre a cargo de bebés o niños chiquitos, y esto se explica porque, laboralmente, al hombre se le relega de puestos relacionados con el área de servicios. (Chavez, 2011)

Esto anterior recalca la urgencia de la búsqueda de herramientas para corregir y a su vez erradicar en lo mayor posible los casos de discriminación por cuestión de género, demostrando así un rezago social en este tema.

De igual forma la doctora Julia Chávez hace referencia como esto viene desde ámbitos sociales sumamente importantes como lo son los espacios educativos, hoy día existen varios casos de jóvenes universitarios (hombres) que tienen como inquietud entrar al mundo laboral y padecer algún tipo de violencia o discriminación en razón de género. Un ejemplo de esto es lo que dice Germán Benítez, egresado de la facultad de enfermería, el cual manifiesta su preocupación argumentando lo siguiente: “para un enfermero es muy difícil llegar a puestos altos; estos casi siempre están reservados para las mujeres, y esto se observa en todos los hospitales”. (Chavez, 2011)

Asimismo, la autora Carmen Sánchez Trigueros en su artículo “La violencia de género en el ámbito laboral”, menciona respecto de la violencia de género lo siguiente:

El fenómeno de la violencia de género enlaza directamente con la expansión llamativa y generalizada en nuestra sociedad de la violencia en sus distintas modalidades (física y psíquica), respecto de ciertos colectivos (menores, mujeres, indigentes, trabajadores, padres, emigrantes, etc.) y distintos ámbitos (doméstico, laboral, deportivo, docente, entre otros) (Trigueros, 2014).

De esta manera, y una vez realizado un análisis de lo anterior podemos darnos cuenta que, si bien desafortunadamente las mujeres son de los principales grupos que las estadísticas califican como más vulnerables ante la violencia de género, también es cierto, que también otros grupos de la sociedad padecen este tipo de violencia, tales como el género masculino, y de igual manera este tipo de violencia se vive en distintos ámbitos, tal como lo afirma el párrafo anterior. De igual forma en este artículo expresa con precisión lo siguiente:

Aunque con distintas etiologías, la violencia sigue anidando en nuestras comunidades aparentemente pacíficas y presenta, a veces, junto a las clásicas fórmulas, nuevas maneras y formas que exigen por tanto nuevos tratamientos jurídicos para su prevención, diagnóstico y sanción desde el derecho, entendido este como herramienta llamada a regir la convivencia humana y a poner límite a los ilícitos más reprochables (Trigueros, 2014)

A pesar de la notoria importancia que este tema conlleva, es importante también para nuestro objeto de estudio en este presente trabajo analizar si estos temas están siendo atendidos por la justicia alternativa, específicamente en el mundo conciliatorio. De esta forma podemos darnos cuenta de la ineficacia e ineficiencia de cierto contenido de ordenamientos jurídicos en nuestro país. En cuanto a la discriminación Carmen Sánchez Trigueros menciona datos claves y necesarios para poder comprender más acerca del énfasis tan significativo que estos temas tienen dentro del sistema jurídico restaurativo, para ejemplificar un poco enuncia el siguiente párrafo:

la no discriminación es un principio recogido en numerosos preceptos constitucionales, internacionales, legales, reglamentarios o convencionales, así como desarrollado por una sólida doctrina constitucional, comunitaria y jurisprudencial. Así también menciona que “cualquier modalidad de acoso, el que son atentados contra la dignidad de la persona y pueden producir daños psíquicos o morales directamente relacionados con la realización de un trabajo. (Trigueros, 2014)

Por otra parte, otro factor social de riesgo que influye y atañe a la perspectiva de género en el ámbito laboral son, los estereotipos, estos al igual que muchos otros aspectos explicados anteriormente en este trabajo de investigación provienen de la cultura, creencias, costumbres, etc. que la sociedad mexicana alberga durante generaciones y actualmente muchas de ellas desafortunadamente siguen estando vigentes.

En temas de derechos humanos se puede entender que:

Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

Ya sean abiertamente hostiles (como "las mujeres son irracionales") o aparentemente benignos ("las mujeres son cariñosas"), los estereotipos perjudiciales perpetúan las desigualdades. Por ejemplo, la visión tradicional de las mujeres como cuidadoras significa que las responsabilidades del cuidado de los niños suelen recaer exclusivamente en ellas (OHCHR, s.f.).

Siguiendo esta idea que nos plantea este artículo citado anteriormente podemos recalcar y retomar el aspecto negativo y las afectaciones que crea los distintos factores sociales y políticos, que aunque como se mencionó a inicios de este capítulo, más allá de perjudicar únicamente al género femenino en ocasiones también perjudica al género masculino y los párrafos anteriores nos ilustra sobre las afectaciones que dentro de, género femenino se realizan, por ejemplo las afectaciones a mujeres indígenas, con discapacidad, etc. Sin embargo, este artículo nos señala también que estos estereotipos de género "son ilícitos cuando dan lugar a una o varias violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales." (OHCHR, s.f.) Esto a vez de que:

Las reparaciones no sólo deben enfrentar el daño que fue ocasionado por los procesos de victimización, sino también las condiciones de exclusión en que vivían las víctimas y que permitieron o facilitaron su victimización. Dos enfoques son útiles para desarrollar este análisis: El enfoque transformador, que permite considerar las razones estructurales que dieron origen a la violación de derechos humanos, y El enfoque de género, que sirve para visibilizar las formas específicas de violencia y discriminación que se ejerce contra ciertos grupos en razón de su género o cualquier otra condición de subordinación.” (tfca, s.f)

Sin embargo, la corte IDH ha establecido los principios de igualdad y no discriminación en los siguientes términos:

[...] la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, ésta resultará incompatible con toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (corteidh, 2017).

Ahora bien, es relevante conocer que dice el Plan nacional de desarrollo del sexenio actual (2018-2024) acerca de la perspectiva de género. Para lo cual es importante conocer a grandes rasgos el contenido de este plan nacional, dentro de este plan, menciona que:

Propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política

e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual.” (SCJN, 2021)

Después de analizado lo anterior es conveniente preguntarnos si es que las políticas planteadas en el Plan Nacional de Desarrollo se cumplen enteramente, en base a los casos de desigualdad que se siguen presentando aun hoy en día en nuestro país

En cuanto al tema de la Paz y la resolución de conflictos menciona lo siguiente:

México ha recuperado los principios que hicieron de su política exterior un ejemplo mundial: no intervención, autodeterminación, relaciones con todos los pueblos basadas en la cooperación para el desarrollo, solución pacífica de los conflictos mediante el diálogo y rechazo a la violencia y a la guerra, respeto a los derechos humanos (SCJN, 2021)

De la misma manera menciona en su punto número 6 acerca de la construcción de paz lo siguiente:

6. Empezar la construcción de la paz. Como elementos consustanciales a la estrategia de seguridad se promoverá la adopción de modelos de justicia transicional, la cultura de paz y la recuperación de la confianza en la autoridad. Ante la imposibilidad de derrotar las diversas expresiones delictivas por medios exclusiva o preponderantemente policiales y militares y frente al absurdo de querer pacificar con métodos violentos, resulta imperativo considerar la adopción de modelos de justicia transicional que garanticen los derechos de las víctimas y que, al mismo tiempo, hagan posible el desarme y la entrega de los infractores, a quienes se les respetará sus derechos legales y se les propondrá un cambio de vida; se revisarán los expedientes de acusados y sentenciados a la luz de las lógicas de pacificación a fin de determinar si sus casos pueden ser objeto de amnistía o indulto, condicionados en todos los casos al cumplimiento de los cuatro ejes de la justicia transicional: verdad, justicia, reparación y garantía de no

repetición. Se establecerá lo antes posible el Consejo para la Construcción de la Paz, que será una instancia de vinculación y articulación entre todas las instituciones y actores de México y del extranjero que trabajen por la paz. El gobierno federal invitará en todas estas acciones a representaciones de la CNDH y a observadores designados por la Organización de las Naciones Unidas. (SCJN, 2021).

Asimismo, en cuanto a los principios se mencionan 2 sumamente importantes y como que atañen al objeto de estudio del presente trabajo de investigación, mismos principios que son: el principio de libertad e igualdad, ante lo cual este plan nacional menciona que:

En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros. (SCJN, 2021)

Por tanto, es importante la creación de nuevas políticas públicas en materia de perspectiva de género, que permitan establecer mecanismos necesarios para que en la conciliación laboral prejudicial se puedan abordar problemas y brindar soluciones a estos en materia de perspectiva de género, ya que se debe generar una relación entre la justicia y la igualdad de género.

4.3 Factores económicos.

De igual forma es importante señalar datos estadísticos acerca de las desigualdades que enfrenta la sociedad en materia de perspectiva de género, para lo cual es preciso conocer datos acerca de las brechas de género que existen no solo en nuestro país, ya que , si bien, este trabajo se centra en México, como delimitación para su estudio, se considera necesario tomar en cuenta también datos

de otros países para lograr un mejor análisis a través de diversas herramientas tales como el derecho comparado, etc. Estas herramientas nos permitirán hacer una correcta comparación y así poder definir o priorizar de mejor manera el estudio de la perspectiva de género en materia de conciliación laboral.

Por lo anterior es importante tomar en cuenta el Informe sobre la Brecha Global de Género 2022 del Foro Económico Mundial, el cual menciona que Islandia, Noruega y Finlandia ocupan los primeros lugares en cuanto a las primeras economías que han cerrado arriba del 50% su brecha de género. (Whiting, 2022). Antes de adentrarnos al análisis acerca de los datos estadísticos en temas de paridad de género entre estos países mencionados en el párrafo anterior entendamos cual es la importancia de hablar de brechas de género, ya que estas brechas influyen principalmente en las economías.

De esta forma como se menciona al inicio de este capítulo, en el informe publicado el 13 de julio del año 2022 se publicó el informe global sobre la Brecha de Género 2022 del Foro Económico Mundial; Dicho informe brindó un análisis acerca de las brechas de género y su evolución en cuatro áreas principalmente, las cuales son: participación y oportunidades económicas, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político, sin dejar de lado la creciente crisis de la brecha de género en el mercado laboral. Concluyendo que la pandemia causada por el virus del COVID-19 causó un aumento en las economías mundiales, mismo que ocasiona se obstaculice la reducción en la brecha de género. (Zahidi, 2022)

Por lo anterior es importante conocer que una dificultad que puede enfrentar la sociedad durante el proceso de conciliación icono nicamente hablando es el que en el supuesto de un conflicto laboral en donde la solución sea un arreglo económico, puede que este arreglo deje en un estado de vulnerabilidad al trabajador o trabajadora debido a que el monto que se ofrece no le es suficiente para cubrir sus necesidades primarias, mismas que si podía cubrir antes del pleito laboral, de igual forma si se considera que esta merma ha sido por cuestiones de género podrías ser realmente desastroso y perjudicial, lo cual ocasionaría una deficiencia en el procedimiento conciliatorio.

Las gráficas que se muestran a continuación permiten visualizar las desigualdades de género a nivel mundial, así como el aumento significativo que han tenido estas desigualdades dependiendo el país.

Por lo anterior es importante subrayar que según dicho informe las desigualdades de género han aumentado principalmente porque la carga de “trabajo de cuidados” ha recaído principalmente en las mujeres, por lo cual muchos sectores que gozaban en su mayoría de empleo femenino han cerrado, lo cual representa un problema mayor ya que analizando la presencia femenina en puestos de liderazgo el informe sobre la brecha de género subraya que en varios sectores tales como la educación ,entre otros , las mujeres ocupan más del 40% los puestos de liderazgo . (Zahidi, 2022)

Global Gender Gap Report 2022



Women in leadership

In 2022, the global share of women in senior leadership across public and private sectors is



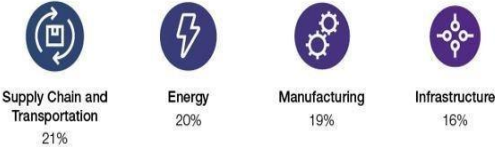
Source: Global Gender Gap Report 2022, World Economic Forum

In the private sector alone, women represent 31% of leaders globally.

The industries with the highest percentage of female leadership are:

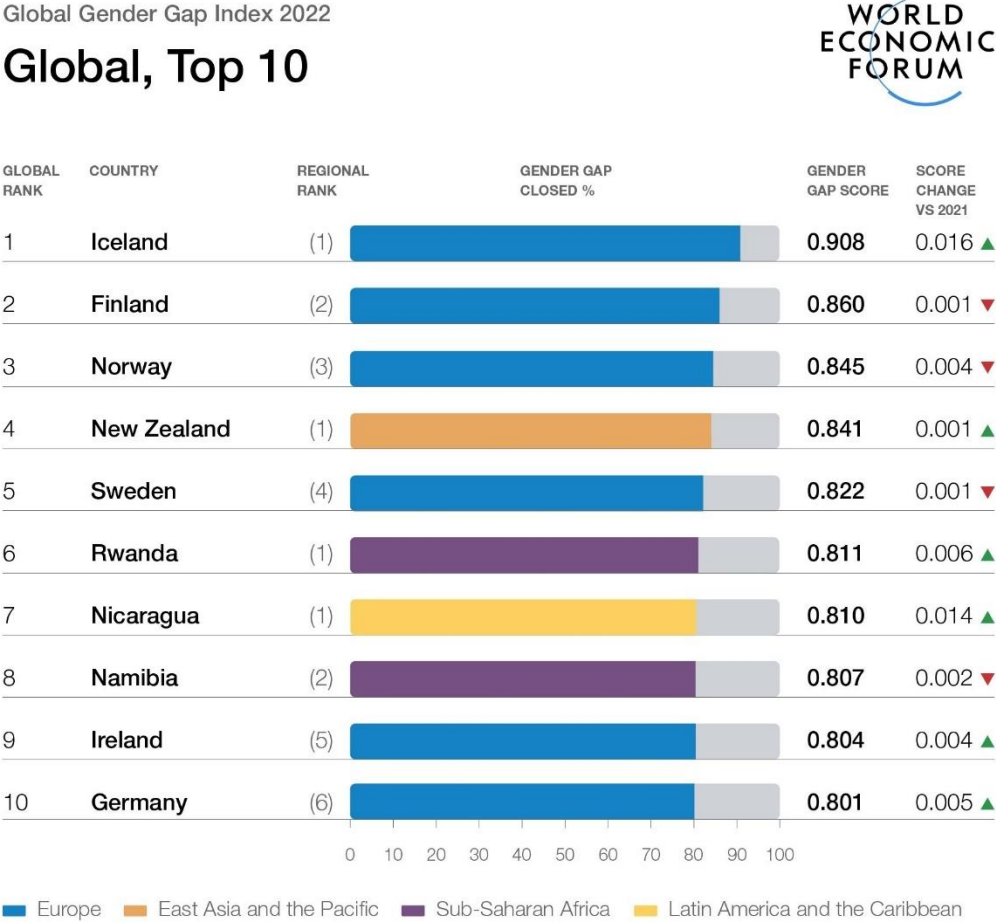


The industries with the lowest percentage of female leadership are



(Zahidi, 2022)

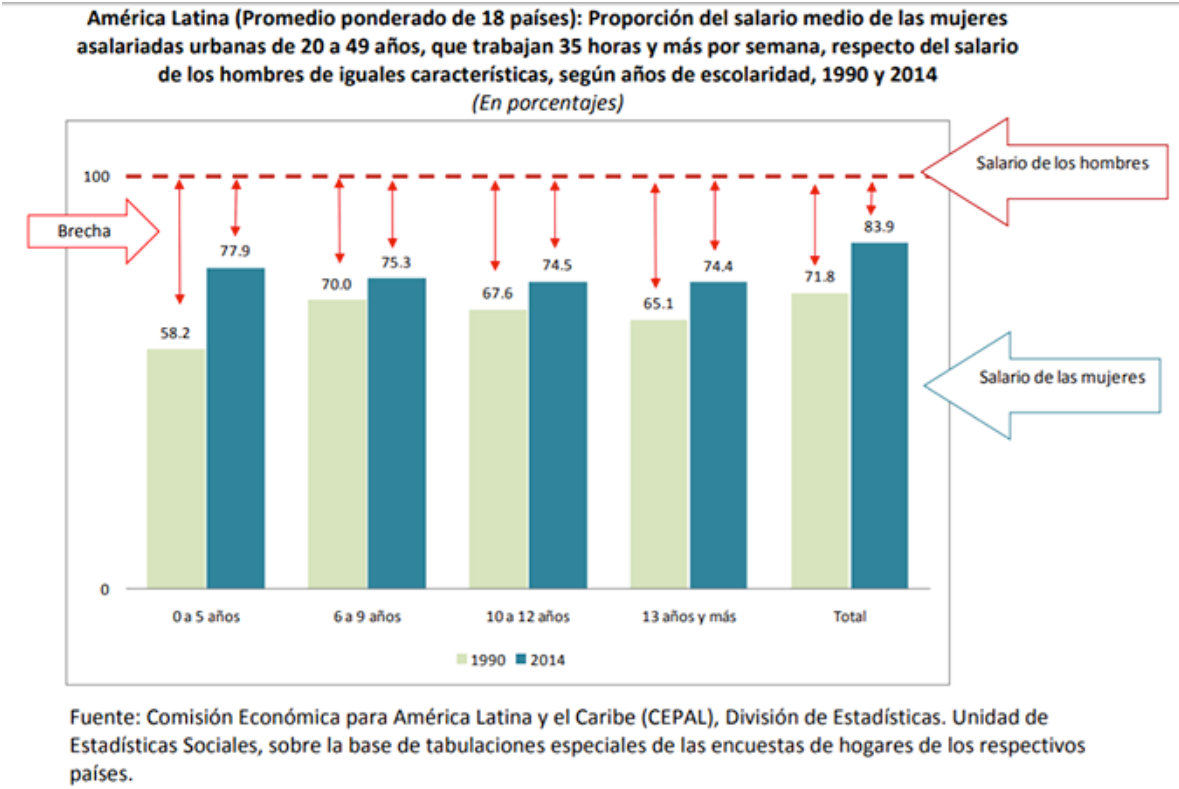
Por otra parte, subraya que es importante la inclusión para lograr que la economía a nivel mundial tenga una base más sostenible, así como la importancia de no retroceder en cuanto a la paridad de género de la mano de las ideas y liderazgo renovados. Asimismo, en este informe que analiza principalmente a países como Islandia, Finlandia, Noruega y Suecia, subraya que Islandia ha sido el país con mayor igualdad de género dentro de las 4 áreas mencionadas principalmente, así como lo muestra en la siguiente gráfica:



Source: Global Gender Gap Report 2022

(Whiting, 2022)

De esta forma este informe, menciona que el reparto equitativo del trabajo ha sido primordial para el progreso de Islandia en temas de género. (Whiting, 2022). Asimismo, en cuanto a la brecha en América Latina la CEPAL menciona lo siguiente:



(CEPAL, 2016)

La desvalorización del trabajo asalariado femenino está vinculada con la invisibilidad del trabajo doméstico y de la atención y cuidado humanos. El trabajo no asalariado de las mujeres está estrechamente entrelazado con su trabajo asalariado. Las condiciones en que las mujeres entran al mercado formal e informal de trabajo están ligadas a las condiciones en que realizan o resuelven su trabajo doméstico. Las consecuencias del entrecruzamiento que se da entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado van desde la carga física y emocional de la doble jornada, pasando por una restricción brutal de sus posibilidades de desarrollo personal, de sus vidas afectivas y sociales, y de su participación política como ciudadanas, hasta

llegar a la vulnerabilidad laboral; así, son ellas, y no ellos, quienes faltarán al trabajo para resolver cualquier problema doméstico o familiar. (Lamas, s.f)

Por lo anterior podemos darnos cuenta de que una de las principales consecuencias de la desvalorización de la perspectiva de género al momento de la conciliación es que al momento de llegar a la solución no se toma en cuenta el estado económico en el que se encuentra inmerso el trabajador o trabajadora al momento de llevar a cabo la conciliación que son motivo para una toma de decisiones inadecuadas por la misma urgencia que se tiene de resolver su situación.

Esto sin olvidar que previo a este procedimiento prejudicial el trabajador o trabajadora se encontraba en un estado pleno de desarrollo social debido a su estado económico.

4.4 “Factores jurídicos de la perspectiva de género en la conciliación laboral”.

Para dar inicio al análisis del tópico que guía a este subtema es necesario analizar el artículo “La violencia de género en el ámbito laboral”, mismo que menciona lo siguiente:

Para los diversos supuestos de violencia en el interior de la empresa (ya sea esta pública o privada) el derecho del trabajo y demás normas especiales reguladoras (por ejemplo, del régimen jurídico de los funcionarios) vienen, desde hace tiempo y con mayor o menor éxito, contemplando diversos mecanismos legales que permitan la defensa de la trabajadora y la actuación judicial a seguir ante este tipo de actuaciones violentas y denigrantes producidas en el seno de las relaciones de trabajo (corteidh, 2017).

Ahora bien, tal como lo menciona el profesor Néstor de Buen, en materia laboral, consideró que

La conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional (scielo, 2017).

Por tanto, podemos darnos cuenta a través del análisis de lo establecido en capítulos anteriores la fuerza que tiene la conciliación en la solución de problemas no solo laborales, sino de otros tipos en nuestro país.

Sin embargo, esto no resulta del todo favorable en comparación con las estadísticas que muestran la cantidad de conciliaciones y el tiempo promedio en que se da respuesta a estas, así lo menciona Oscar Zavala Gamboa en el artículo denominado “*Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral*”; En el cual menciona lo siguiente: “no resulta significativa si se analiza en relación con el número de asuntos en sustanciación y el tiempo promedio que tarda la resolución de los conflictos laborales.” (scielo, 2017)

Asimismo, el autor considera que: para que el nuevo sistema de justicia laboral funcione como se espera, independientemente de que se trabaje en un Código Nacional de Procedimientos Laborales, se deben considerar otros MASC en la materia (MASCLAB), y no tener con la conciliación una especie de *numerus clausus* en este rubro, pues por lo menos la evidencia histórica ha demostrado que ha sido insuficiente (scielo, 2017).

Después de haber analizado el contenido de los capítulos anteriores podemos entender que al día de hoy se ha intentado erradicar o disminuir estas diferencias injustificadas en cuanto al género a través de diversas reformas aplicadas a distintos ordenamientos jurídicos, leyes, reglamentos, etc. Al igual que la creación de nuevas leyes, implementando en estas la perspectiva de género, qué tal y como se menciona en el capítulo primero de este trabajo, la perspectiva de género funciona en la sociedad principalmente como herramienta para mejorar el sistema jurídico y social de nuestro país en cuestiones de género, mismas que derivan a su vez temas de derechos humanos, etc. Sin embargo, hoy día sigue siendo un gran reto social principalmente en nuestro país la realización plena de una perspectiva de género en todos los ámbitos jurídicos, principalmente en el ámbito laboral conciliatorio.

Sin embargo, es preciso analizar si lo que establece cada uno de los organismos e instituciones mencionados anteriormente cumplen realmente con los lineamientos propuestos en temas e perspectiva de género principalmente de Ntro. de la conciliación laboral.

El análisis de este capítulo es de suma importancia para el estudio y desarrollo del presente tema de investigación, ya que como se puede apreciar todas y cada una de las normas, leyes u ordenamientos que se mencionan tienen una principal característica en común, la cual se refiere a la prevención y eliminación de las formas de discriminación y violencia en cuanto al género, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, por tanto, durante el estudio de este capítulo se puede analizar si es que estos objetivos en cuanto a perspectiva de género en la aplicabilidad son efectivos hoy en día.

Por tanto conforme a lo anterior y en relación a lo que dice Ferrajoli en su Teoría del Garantismo y Derechos Fundamentales, es de suma relevancia que el estado mexicano establezca una serie de políticas tanto públicas como privadas específicas en tema de perspectiva de género respecto a la conciliación laboral prejudicial; de igual manera es importante mejorar las practicas tanto en empresas públicas como privadas, ya que tiene que establecerse una buena relación trato respecto a la perspectiva de género desde el inicio de la relación laboral entre el trabajador y el patrón hasta el momento en que sucede la conciliación.

Otro dato importante que cabe recalcar en el presente capitulo es que con base a lo que expresa la Teoría del Gatrantismo es importante analizar todas aquellas iniciativas relacionadas con el desarrollo social, cultural, político, económico y demás, así como la velar que el estado cumpla en cada uno de estos ámbitos con su obligación de garantizar el respeto y cumplimiento de derechos humanos.

PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

Durante el desarrollo del capítulo 1 se da a conocer los conceptos necesarios para poder lograr un entendimiento más completo del tema. Tales conceptos como: género, perspectiva de género, conciliación, estos conceptos van acompañados de un concepto propio construido a partir de lo que se dice acerca de cada concepto, lo que nos permite mejorar el entendimiento de estos conceptos, esto es importante ya que el desarrollo del presente trabajo se realiza alrededor de estos.

Por otra parte, dentro del análisis del capítulo 2 podemos ver la importancia que tiene el conocer los antecedentes de la perspectiva de género y de la conciliación, resaltando que ambos tuvieron orígenes desde años atrás con personajes históricos como Cicerón o lugares que generaron el desarrollo de la conciliación en los inicios como la antigua china, etc.

También se realiza un breve recorrido histórico a través de la información, en el cual se puede visualizar que en México el sistema laboral que existía antes de la reforma necesitaba ser modificado para poder seguir satisfaciendo las necesidades de la sociedad mexicana, asimismo a partir de esta reforma podemos ver que se contemplan un poco más los temas de perspectiva de género en materia laboral. Algunos de estos avances se han presentado a raíz de la regularización en el trabajo, como parte de la reforma a la LFT, un ejemplo de esto es que la autoridad laboral reconoció el teletrabajo como una modalidad de empleo.

Mientras tanto dentro del marco de los problemas jurídicos que generan influencia en la sociedad se estudia también el marco jurídico y sus modificaciones, así como las consecuencias de estas modificaciones en cuanto a su aplicabilidad y se realiza un análisis comparativo entre varias normas especializadas en temas de género, en la última parte del capítulo 3 se puede visualizar la comparación entre normas no solo nacionales, sino también se mencionan ciertas normas internacionales para analizar su inferencia en asuntos nacionales y como estas pueden beneficiar o no a las normas nacionales.

Finalmente podemos darnos cuenta que el mayor reto como sociedad mexicana es lograr la eliminación de perjuicios que giran alrededor de la perspectiva de género, logrando una revalorización para esta perspectiva, logrando así entender su gran contribución al desarrollo del país.

Por lo anterior la propuesta posible a esta problemática sería crear una serie de políticas cuyo régimen principal sea la perspectiva de género, dichas políticas tendrán como finalidad que la conciliación principalmente en materia laboral incorpore de manera obligatoria la perspectiva de género al momento de solucionar un conflicto, así como también al momento de proponer acciones para una posible solución, ya que de igual forma los conciliadores deberán obtener una capacitación especial en perspectiva de género para así poder aplicar y vigilar el cumplimiento de estas políticas en la totalidad de los casos .

De igual forma se propone buscar soluciones a los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).

Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.

Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.

Es importante destacar la importancia de que las y los conciliadores de nuestro país analicen con una visión crítica los problemas jurídicos en los que la variable del género está presente y, con frecuencia, permanece en el trasfondo del caso, a pesar de ser un factor determinante en el litigio.

Bibliografía

- "CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ". (9 de junio de 1994). *oas.org*. Obtenido de CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. "CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ":
<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf>
- (IECM). (2015). *Instituto Electoral de la Ciudad de Mexico*. Obtenido de *iecm.mx*:
<https://www.iecm.mx/www/sites/paridad/01/docs/violencialaboral01.pdf>
- ABC . (2019). *corteidh*. Obtenido de ABC DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS:
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/abccorte/abc/7/#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Americana%2C%20tambi%C3%A9n%20llamada,respetados%20por%20los%20Estados%20Partes.>
- Acosta Romero, M. (1988). *Estudios en homenaje al doctor Héctor Fix-Zamudio en sus treinta años como investigador de las ciencias jurídicas, t. III*. Ciudad de Mexico: Universidad Nacional Autónoma de Mexico.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (18 de agosto de 1999). Obtenido de
<http://ww1.unhchr.ch/Huridoc-da/Huridoca.nsf/0/9997922f6d0cdca18025684000524ad4?OpenDocument>
- Ávila, J. T. (2017). La teoría del Garantismo: poder y constitución en el Estado contemporáneo. *Revista de Derecho, núm. 47*, pp. 138-166.
- BARRIGA, M. C. (2000). CAPÍTULO IV. RESPONSABILIDAD OBJETIVA O EL RIESGO CREADO. UNAM.
- Barrón, C. G. (199). <https://dialnet.unirioja.es>. Obtenido de
<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-LaConciliacion-5002590.pdf>
- Bianciotti, C. S. (septiembre de 2005). *scielo*. Obtenido de *scielo.org*: <https://ve.scielo.org/>
- Bozal, A. G. (s,f). *redalyc*.
- Carbonel, M. (2019). *La enseñanza del Derecho*. porrua.
- Carlos Felipe Law Firm. (2023). Obtenido de <https://fc-abogados.com/es/teoria-del-riesgo/>
- CASTILLO, D. H. (6 de septiembre de 2001). *diputados.gob.mx*. Obtenido de
https://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/049.htm
- CDH. (1989). Obtenido de CDH. (1989). Observación General No 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, No discriminación. 37o período de sesiones, U.N. Dobs. HRI/GEN/1/Rev.7, p. 168, párr. 7. Disponible en:
www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgenco

- cedaw. (s.f.). *cedaw*. Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Centro de Arbitraje y Conciliación CCB. (s,f). *centroarbitrajeconciliacion.com*. Obtenido de <https://www.centroarbitrajeconciliacion.com/Servicios/Conciliacion/Que-es>
- Centro de Conciliación Laboral del Estado de México. (2023). *Gobierno del Estado de México*. Obtenido de <http://cclaboral.edomex.gob.mx/antecedentes>
- Centro de Conciliación Laboral del Estado de México. (2023). *Gobierno de Mexico*. Obtenido de <http://cclaboral.edomex.gob.mx/antecedentes>
- Centro Nacional de Conciliación. (2014). *cnc.com*. Obtenido de [cnc.com](https://cnc.com.co/portal/conciliacion.php#carac): <https://cnc.com.co/portal/conciliacion.php#carac>
- CEPAL. (8 de marzo de 2016). *cepal.org*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- CERLALC. (8 de marzo de 2017). *Centro Regional para el Fomento del Libro de América Latina y el Caribe bajo los auspicios de la UNESCO*. Obtenido de [cerlalc.org](https://cerlalc.org/como-inciden-las-practicas-culturales-en-la-igualdad-de-genero/#:~:text=El%20respeto%20de%20la%20diversidad,plasmarla%20en%20pie%20de%20igualdad): <https://cerlalc.org/como-inciden-las-practicas-culturales-en-la-igualdad-de-genero/#:~:text=El%20respeto%20de%20la%20diversidad,plasmarla%20en%20pie%20de%20igualdad>.
- Chavez, J. (2011). *EL HOMBRE SUFRE DISCRIMINACIÓN POR SU CONDICIÓN DE GÉNERO, EN CIERTOS ÁMBITOS*. UNAM.
- cndh. (2020).
- CNDH. (s,f). *Comisión Nacional de Derechos Humanos*. Obtenido de [cndh.org.mx](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf): https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres . (22 de noviembre de 2018). *www.gob.mx*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (24 de marzo de 2016). *www.gob.mx*. Obtenido de [www.gob.mx](https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero#:~:text=El%20E%80%9CG%C3%A9nero%E2%80%9D%20se%20refiere%20a,y%20hombres%2C%20ni%C3%B1as%20y%20ni%C3%B1os): <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero#:~:text=El%20E%80%9CG%C3%A9nero%E2%80%9D%20se%20refiere%20a,y%20hombres%2C%20ni%C3%B1as%20y%20ni%C3%B1os>.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (7 de Mayo de 1981). *CNDH*. Obtenido de [CNDH](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf): https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (3 de septiembre de 1981). *ohchr*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

corteidh. (24 de noviembre de 2017). *corteidh*. Obtenido de Corte Interamericana de Derechos Humanos: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

cosío, r. r. (s.f). Violencia Política contra las mujeres y el rol de la Justicia Electoral. En T. UNAM, *Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina*.

CUAED. (2017). *Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la UNAM*. Obtenido de <https://uapa.cuaieed.unam.mx/>: <https://uapa.cuaieed.unam.mx/>

Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral.Secretaría del Trabajo. (2019). *stps.gob.mx*. Obtenido de https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

DOF. (4 de febrero de 2022). *Secretaría de Gobernación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5642085&fecha=04/02/2022#gsc.tab=0

Editorial etecé. (5 de Agosto de 2021). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/metodos-de-investigacion>

educacion, s. d. (2018). *manual genral de organizacion*.

Espindola, J. P. (12 de mayo de 2023). *Enciclopedia Humanidades*. Obtenido de <https://humanidades.com/metodo-deductivo/>

Estrada Rodríguez, J. L., Mendieta Ramírez, A., & González Vidaña, B. (2016). Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. *redalyc*, 12-36.

Etecé, E. (05 de agosto de 2021). *Concepto.de*. . Obtenido de Concepto.de. : <https://concepto.de/metodos-de-investigacion/>

EXPANSION. (07 de marzo de 2023). Los 5 cambios más importantes en el mercado laboral que te benefician.

Ferrajoli, L. (1940). *El constitucionalismo entre principios y reglas*. Doxa : Cuadernos de Filosofía del Derecho, núm. 35 (2012), pp.791-817.

Fiscalía General de la República. (29 de septiembre de 2017). *www.gob.mx*. Obtenido de [www.gob.mx: https://www.gob.mx/fgr/es/articulos/que-conoces-sobre-la-conciliacion-es-otro-mecanismo-alternativo-de-solucion-de-controversias?idiom=es](https://www.gob.mx/fgr/es/articulos/que-conoces-sobre-la-conciliacion-es-otro-mecanismo-alternativo-de-solucion-de-controversias?idiom=es)

Gálvez, S. A. (27 de 09 de 2020). *Centro de Estudios de Justicia de las Américas*. Obtenido de [cejamericas.org: https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/27conciliacionperu.pdf](https://cejamericas.org/content/uploads/2020/09/27conciliacionperu.pdf)

- García-Peña, A. L. (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *redalyc*.
- Geografía, I. N. (2013). Estado de México : Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de https://www.google.com/search?q=INEGI.+Violencia+Contra+Las+Mujeres+en+M%C3%A9xico.+Encuesta+Nacional+sobre+la+Din%C3%A1mica+de+las+Relaciones+en+los+Hogares+2021.+ENDIREH.+Nacional.+2022&rlz=1C1CHBF_esMX990MX990&oq=INEGI.+Violencia+Contra+Las+Mujeres+en+
- GIANELLA, A. E. (1995). <https://miel.unlam.edu.ar/>. Obtenido de <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/El-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>
- Gonzalez, S. D. (02 de Abril de 2023). *Universidad de Valladolid*. Obtenido de [uvadoc.uva.es: https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/59582/TFG-E-1714.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/59582/TFG-E-1714.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gorbach, F. (2008). *scielo.org*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rz/v29n113/2448-7554-rz-29-113-143.pdf>
- Guasp, J. (s,f). *archivos.juridicas.unam.mx*. Obtenido de [archivos.juridicas.unam.mx: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/894/3.pdf](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/894/3.pdf)
- Hendel, L. (mayo de 2017). *unicef.org*. Obtenido de https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf
- INM. (20 de octubre de 2015). *gob.mx*. Obtenido de Instituto Nacional de las Mujeres: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- INM. (10 de julio de 2023). *gob.mx*. Obtenido de Instituto Nacional de las Mujeres: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- INM. (7 de septiembre de 2023). *Instituto Nacional de las mujeres*. Obtenido de www.gob.mx/inmujeres: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- INMUJERES. (julio de 2007). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Obtenido de cedoc.inmujeres.org: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgimh.pdf
- Juarez, B. (31 de agosto de 2022). Violencia laboral contra las mujeres aumentó 44%, casi 8 millones han sido agredidas. *El Economista*.
- Justia Mexico. (2023). *Justia Mexico*. Obtenido de <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/centro-federal-de-conciliacion-y-registro-laboral/>
- Laboral, D. G. (2019). Obtenido de https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

- Lagarde, M. (1996). "El género". En *Género y. España: horas*.
- Lamas, M. (s.f). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/4_Marta_Lamas_Perspectivadegenero.pdf.
- Lopera Echavarría, J. D., Ramírez Gómez, C. A., & Zuluaga Aristazábal. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*.
- Lopez, C. R. (2016). JUSTICIA RESTAURATIVA Y VIOLENCIA DE GÉNERO . En C. R. Lopez, *Justicia restaurativa y violencia de género : la voluntad de las víctimas en su reparación*.
- Lozano, I. F. (20 de marzo de 2023). *World Economic Forum*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2023/03/asi-es-como-las-empresas-pueden-apoyar-a-los-padres-trabajadores-y-reducir-al-mismo-tiempo-la-brecha-de-genero/>
- Magdalena Valdivieso, S. B. (2009). *Genero y Globalizacion*. clacso.
- minijusticia. (s,f). *Ministerio de Justicia y Derecho*. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/MASC/Paginas/que-es-la-conciliacion-en-derecho.aspx#:~:text=%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8BLa,neutral%20y%20calificado%2C%20denominado%20conciliador>.
- Montoya Sanchez, N. A. (2016). La Conciliación como proceso transformador en relaciones en conflicto. *Revista Opinion Juridica Universidad de Medellin*, 276.
- Mujeres, C. N. (22 de noviembre de 2018). *gob.mx*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Mujeres, I. N. (22 de febrero de 2022). <https://www.gob.mx/>. Obtenido de <https://www.gob.mx/:https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/ley-general-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-259101?state=published>
- OCC MUNDIAL. (8 de mayo de 2019). *occ.com.mx*. Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/empresas-en-mexico-no-ofrecen-servicios-de-guarderia-para-apoyar-a-las-madres-trabajadoras/>
- OHCHR. (s.f.). *ACNUDH*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- OHCHR. (s.f). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos: <https://www.ohchr.org/es/universal-declaration-of-human-rights>
- OIT. (s.f.). *oit*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- OIT. (s,f). *Organizacion Internacional del Trabajo. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la formacion profesional*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/>: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/1552>

- ONU MUJERES MEXICO. (2011). *mexico.unwomen*. Obtenido de <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>
- Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. (s.f.). *redalyc*, 12-36.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (07 de Julio de 2020). *www.gob.mx*. Obtenido de [www.gob.mx: https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/conciliacion-laboral-tema-del-programa-integral-de-capacitacion-en-el-sistema-de-justicia-laboral?idiom=es#:~:text=*Principios%20rectores%20de%20la%20conciliaci%C3%B3n,honestidad%2C%20buena%20fe%20e%20informaci%C3%](https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/conciliacion-laboral-tema-del-programa-integral-de-capacitacion-en-el-sistema-de-justicia-laboral?idiom=es#:~:text=*Principios%20rectores%20de%20la%20conciliaci%C3%B3n,honestidad%2C%20buena%20fe%20e%20informaci%C3%)
- PROFECO. (febrero de 2006). *Procuraduria Federal del Consumidor*. Obtenido de [profeco.gob.mx: https://www.profeco.gob.mx/](https://www.profeco.gob.mx/)
- redalyc. (s.f.). Obtenido de https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjD7cfxr9z7AhWLIHQIHYbgBBMQFnoECAGQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F311%2F31101002.pdf&usg=AOvVaw2OTqjv-v_zVZbpI6xaBub-
- Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México. (1 de septiembre de 2020). *legislacion.edomex.gob*. Obtenido de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig742.pdf>
- Rivera, H. F. (2011). En L. y. BURGORGUE-LARSEN, *The Inter-American Court of Human Rights*. (pág. 886). Oxford.
- Rodríguez, J. L., Ramírez, A., & Vidaña, B. (2016). Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. *redalyc*, 36.
- Sanchez Castañeda, M. G. (2020). *Desafíos de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo. Colección DDU*. CDMX: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sánchez-Castañeda, P. M. (2015). *UNA TERCERA VÍA PARA TRANSITAR A UNA MEJOR IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL*. Ciudad de México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- scielo. (2017). Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.
- SCJN. (noviembre de 2020). *scjn.gob.mx*. Obtenido de [scjn.gob.mx: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf)
- SCJN. (noviembre de 2021). *scjn.gob.mx*. Obtenido de [scjn.gob.mx: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-)

11/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_2_0.pdf

SCJN. (21 de octubre de 2022). *Buscador Juridico de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion* .
Obtenido de <https://bj.scjn.gob.mx/>: <https://bj.scjn.gob.mx/>

Scott, J. W. (1940). El género: una categoría útil para el análisis histórico'. En *Dictionary of Modern English Usage*. Oxford.

Secretaría del Trabajo y Prevision Social. (4 de noviembre de 2019). *reformalaboral.stps.gob.mx*.
Obtenido de
https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/ri/doc/PROCEDIMIENTO_DE_CONCILIACION_LABORAL_4_NOV.pdf.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *stps.gob.mx*. Obtenido de
https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/ri/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

SEMUJERES CDMX. (s.f). *Secretaria de las Mujeres de la CDMX*. Obtenido de
[semujeres.cdmx.gob.mx](https://www.semujeres.cdmx.gob.mx):
https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/PoliticasyGuia_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf

SRE. (2008). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará y su Estatuto*. Mexico.

STPS. (s.f.). *Secretaría del Trabajo y Prevision Social*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps>

Teresa Jurado-Guerrero. (2022). *Men in Care*. Obtenido de https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/MiC_guidelines_Final_ES_web.pdf

TFCA. (2023). *Tribunal Federal de Conciliacion y Arbitraje*. Obtenido de [tfca.gob.mx](http://www.tfca.gob.mx):
<http://www.tfca.gob.mx/>

tfca. (s.f). Discriminacion basada en el genero. En *EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA JURISPRUDENCIA COMPARADA*..

Tinman, S. Z. (1980). La Teoria del Riesgo.

Trigueros, C. S. (2014). La violencia de genero en el ambito laboral. *REVISTA DE DERECHO*.

UAEMEX. (s.f.). *Repositorio Institucional de la Universidad Autonoma del Estado de Mexico*.
Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/discover>

UNESCO. (2003). *Oficina para América Latina y el Caribe del IIEP UNESCO*. Obtenido de
<https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/345/ley-federal-prevenir-erradicar-discriminacion#:~:text=Tiene%20como%20objetivo%20prevenir%20y,de%20oportunidades%20y%20de%20trato>.

- University of Palermo. (22 de marzo de 2018). *www.palermo.edu*. Obtenido de *www.palermo.edu*:
https://www.palermo.edu/Archivos_content/2018/derecho/abril/derecho-garantismo/ferrajoli.pdf
- Villa, M. P. (2019). *La epistemología*. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Weis, A. R. (2015). *La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo Conceptos básicos y buenas prácticas*. Deutsche Gesellschaft für.
- Whiting, K. (13 de Julio de 2022). *World Economic Forum*. Obtenido de
<https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/>
- Zahidi, S. (13 de Julio de 2022). *World Economic Forum*. Obtenido de
<https://es.weforum.org/agenda/2022/07/asi-es-como-cerrar-la-brecha-de-genero-podria-ayudar-a-las-economias-a-salir-de-la-crisis/>