

# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



## *Conversatorio*

## Derechos Humanos e Igualdad de Género

---

Ciudad de México,  
*04 de octubre de 2023*





## **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)**

Alfredo Domínguez Marrufo

*Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*

Gianni Rueda de León Iñigo

*Coordinadora General de Conciliación Individual*

## **Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)**

Nadine Gasman Zylbermann

*Presidenta INMUJERES*

Miguel Ángel González Muñoz

*Coordinador de Asuntos Jurídicos*

## **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Marath Baruch Bolaños López

*Secretario del Trabajo y Previsión Social*

Tey Wendolyne Retana Alarcón

*Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral*

Fecha de publicación: noviembre de 2023

La elaboración de este documento estuvo a cargo de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, y el diseño por la Dirección General de Comunicación Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Su contenido es responsabilidad exclusiva de las personas ponentes y no refleja necesariamente la posición de la STPS. Está permitida la reproducción total o parcial de su contenido sólo con mencionar la fuente.

# CONTENIDO

## **1. INTRODUCCIÓN**

## **2. AGENDA**

## **3. INAUGURACIÓN**

## **4. PANEL 1:**

*Desafíos de la igualdad de género en el mundo del trabajo*

## **5. PANEL 2:**

*Perspectiva de género en el procedimiento conciliatorio.*

## **6. CLAUSURA**



TRABAJO  
SECRETARÍA DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

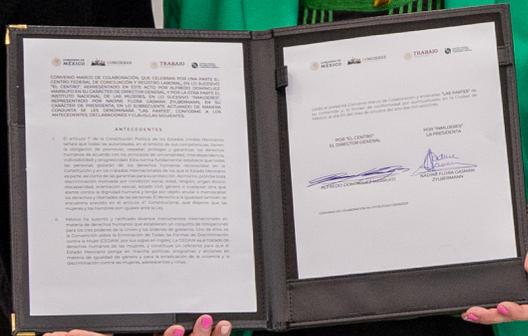
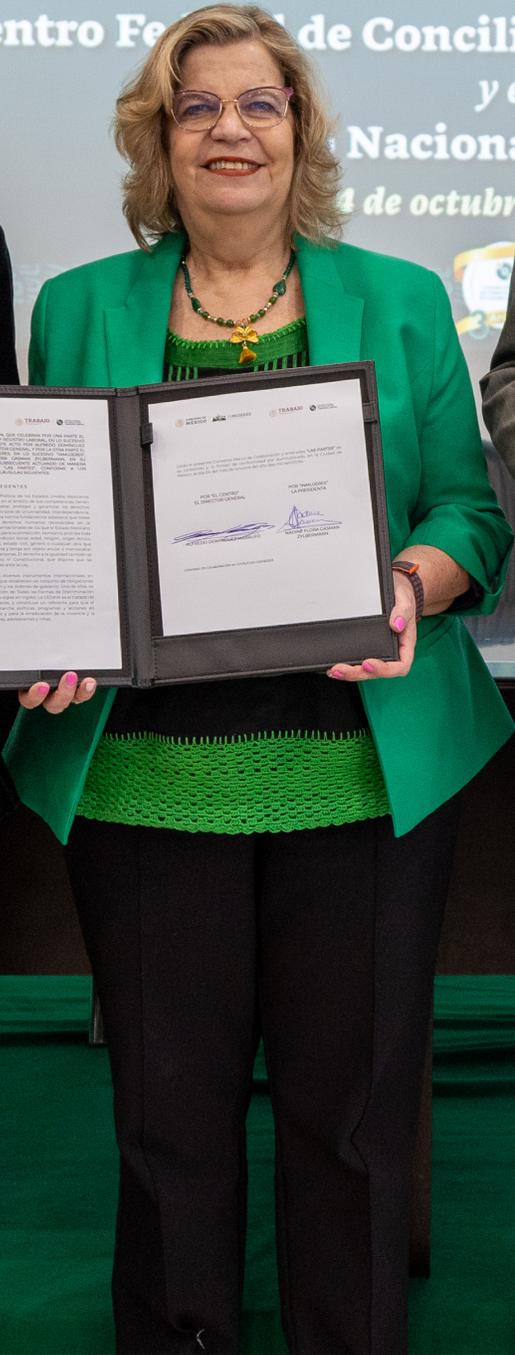
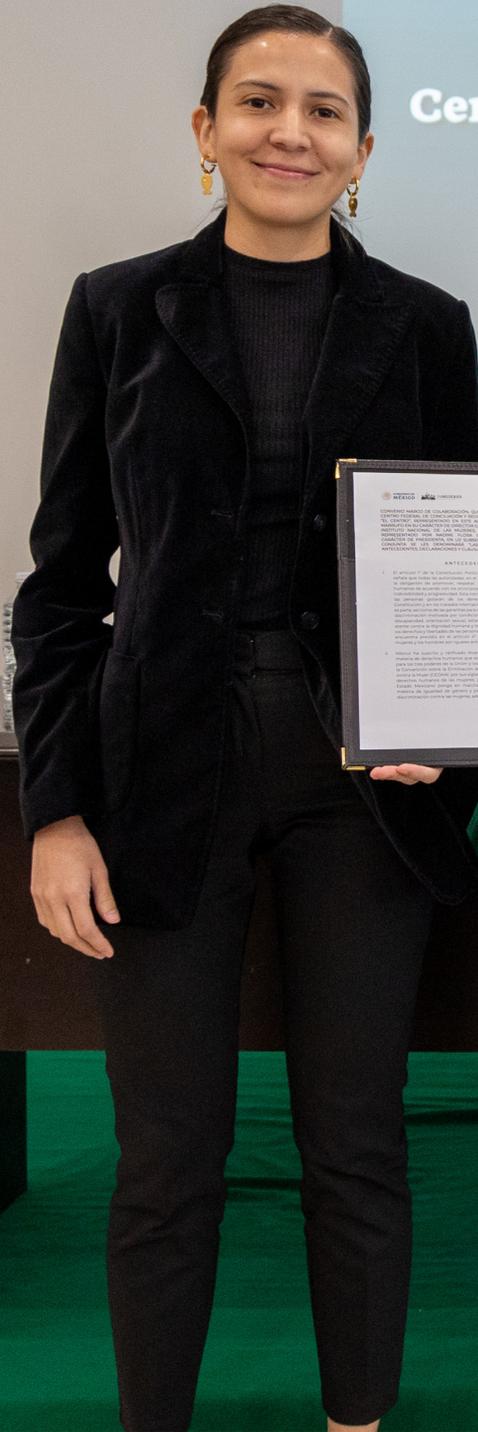


INMUJERES  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

# Firma de Convenio de Colaboración

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y el Instituto Nacional de las Mujeres

14 de octubre



Quiahuitl Chávez Domínguez, Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Nadine Gasman Zylbermann, Titular del Instituto Nacional de las Mujeres y Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

# INTRODUCCIÓN

El Conversatorio “Derechos Humanos e Igualdad de Género” se llevó a cabo el 04 de octubre de 2023, en el marco de la firma del Convenio Marco de Colaboración celebrado entre el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como testigo de honor. Dicho convenio tiene como objeto establecer las bases y mecanismos de colaboración y coordinación conjunta, para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, las dependencias lleven a cabo acciones de cooperación técnica e institucional, así como trabajos conjuntos para tomar acciones, proyectos y/o acuerdos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, eliminación de la discriminación y prevención de la violencia contra mujeres, adolescentes y niñas, así como la transversalización de la perspectiva de género.

La organización del evento estuvo a cargo de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS y la Coordinación General de Conciliación Individual del CFCRL, y se realizó en la sala “Trabajo Digno”, ubicada en las instalaciones de la STPS.

El conversatorio contó con la participación de mujeres expertas en derechos humanos y género, así como funcionarias de entidades como el INMUJERES, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y del CFCRL.

El encuentro se dividió en dos paneles de una hora cada uno; en el primero participaron cuatro panelistas y una moderadora, mientras que en el segundo participaron tres panelistas y una moderadora. El objetivo fue reflexionar sobre los derechos humanos y la igualdad de género en el ámbito laboral.

El panel número uno se tituló “**Desafíos de la igualdad de Género en el Mundo del Trabajo**” y lo moderó Alma Isabel Posadas Malagón, Subdirectora de lo Contencioso en el INMUJERES.

Las panelistas fueron Eva Reyes Ibáñez, Experta en Derechos Humanos, quien habló sobre los **desafíos que más afectan a las mujeres**; Celia Aguilar Setién, Directora General de Planeación y Evaluación en INMUJERES, quien expuso **la visión feminista del trabajo**; Gisela Sofía Briseño Loredó, Subdirectora de Desarrollo Económico en INMUJERES, profundizó sobre las **brechas de género en el ámbito laboral**, y Norma Angélica Castro García, Subdirectora de Procesos Institucionales de Inclusión y No Discriminación en el CONAPRED, con el tema de **igualdad y no discriminación**.

El panel número dos se denominó “**Perspectiva de género en el procedimiento conciliatorio**” y contó con la moderación de Ruth Ojeda Carreto, Directora de la Oficina Estatal del CFCRL en Tlaxcala.

Las panelistas fueron Karla Magno Murias, Directora de Conciliación Individual Zona Sur del CFCRL, con el tema **prácticas que se presentan en las salas de conciliación individual**; Mónica Jaqueline Hernández Gómez, Directora de Oficinas Estatales del CFCRL, hablando sobre **roles sociales y tipos de discriminación en el proceso de conciliación**, y Claudia Lizeth Villavicencio Guadarrama, Directora de la Oficina Estatal del CFCRL en el Estado de México, quien expuso sobre los **retos a los que se enfrentan las personas conciliadoras**.

TRABAJO CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL INMUJERES

**Firma de Convenio de Colaboración**

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral  
y el  
Instituto Nacional de las Mujeres  
4 de octubre del 2023



# AGENDA

12:30 - 12:35 **INAUGURACIÓN DEL CONVERSATORIO**

12:35 - 13:30 **PANEL 1**

Desafíos de la igualdad de género en el mundo del trabajo

13:50 - 14:40 **PANEL 2**

Perspectiva de género en el procedimiento conciliatorio

14:50 - 14:55 **CLAUSURA**



Tey Wendolyne Retana Alarcón, Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

# INAUGURACIÓN

Tey Wendolyne Retana Alarcón

*Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral*

La inauguración de este conversatorio estuvo a cargo de Tey Wendolyne Retana Alarcón, Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, quien agradeció el honor de participar en un espacio que permite generar sinergias y colaboración institucional, así como compartir ideas sobre temas que son de interés común.

Reconoció también la presencia del Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Alfredo Domínguez Marrufo, así como el apoyo de Gianni Rueda de León Iñigo, Coordinadora General de Conciliación Individual, para la realización de este evento.

En su participación, mencionó que uno de los puntos más importantes de la Reforma Laboral de 2019 no sólo está relacionado con la implementación de un Nuevo Modelo del Sistema de Justicia Laboral, sino también con reafirmar los principios de igualdad y no discriminación entre las personas trabajadoras

Propuso adoptar una política con perspectiva de género para mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras. Un reflejo de este esfuerzo es la situación de las personas trabajadoras del hogar. A raíz de la ratificación del Convenio 189<sup>1</sup> de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se reconoció el derecho de las y los trabajadores domésticos a un salario mínimo, seguridad social y la formalización de sus condiciones laborales por escrito. Adicionalmente, en marzo de 2019, se lanzó un programa piloto a raíz de una sentencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que mandató al IMSS a inscribir a las trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio del Seguro Social. Como resultado, más de 60,000 personas vinculadas a este sector se han registrado en el IMSS, destacando que el 90% son mujeres.

Otra iniciativa notable es la garantía de representación proporcional de mujeres en las directivas sindicales

y la exigencia de implementar protocolos contra la violencia y discriminación en los espacios laborales. Estas medidas se refuerzan con la ratificación, en 2022, del Convenio 190<sup>2</sup> de la OIT, sobre violencia y acoso, que ya se encuentra activo en nuestro país.

Subrayó que, durante los últimos cinco años, la STPS ha concentrado sus esfuerzos en fortalecer estas acciones. Un ejemplo es el Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro, en el que casi el 60% de sus beneficiarios egresados son mujeres. Otro ejemplo es el de la capacidad adquisitiva del salario mínimo, el cual, con los incrementos en este sexenio, ha permitido contribuir a disminuir la brecha salarial en un 20%.

De la misma forma, precisó que se ha fortalecido el marco jurídico para proteger los derechos de las mujeres a través de la Norma Mexicana 025 de igualdad laboral y no discriminación. Con ello se busca garantizar el cumplimiento de derechos en correlación con la prevención, atención y sanción de la violencia laboral en los centros de trabajo.

Señaló que, en las nuevas instituciones laborales se ha incorporado la perspectiva de género en los procedimientos de selección y contratación de personal. Esto ha resultado en que 56% de las personas conciliadoras en los Centros de Conciliación de las entidades federativas sean mujeres, mientras en los Tribunales Laborales en Materia Local son el 47% de los jueces.

Finalizó resaltando la importancia enriquecedora de estos foros, en tanto que permiten compartir enfoques y generar acciones para fortalecer la perspectiva de género en el mundo laboral; concluyendo con la inauguración oficial del Conversatorio de Derechos Humanos y Equidad de Género a las 12:56 horas del día 4 de octubre de 2023.

1. El Convenio 189 de la OIT, ratificado por México el 3 de julio de 2020, ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y se encuentra en vigor hasta la fecha. ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO))

2. El Convenio 190 de la OIT es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Fue ratificado por México el 06 de julio del 2022 y se encuentra en vigor hasta la fecha. ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO))



Norma Angélica Castro García, Subdirectora de Procesos Institucionales e Inclusión y No Discriminación en el CONAPRED.

# PANEL 1

## Desafíos de la igualdad de Género en el Mundo del Trabajo

Sesión moderada por Alma Isabel Posadas Malagón  
*Subdirectora de lo Contencioso en el INMUJERES*



### *Integrantes del Conversatorio:*

**Eva Reyes Ibáñez**  
*Experta en Derechos Humanos*

**Celia Aguilar Setién**  
*Directora General de Planeación y Evaluación en el INMUJERES*

**Gisela Sofía Briseño Loredo**  
*Subdirectora de Desarrollo Económico en el INMUJERES*

**Norma Angélica Castro García**  
*Subdirectora de Procesos Institucionales de Inclusión y No Discriminación en el CONAPRED*

La Subdirectora de lo Contencioso en el INMUJERES **Alma Isabel Posadas Malagón**, moderó el primer panel. Destacó que el proyecto nació a raíz de la firma del Convenio de Colaboración entre el CFCRL e INMUJERES, siendo testigo de honor la STPS. Este proyecto es una muestra de la transversalización y del trabajo conjunto entre instituciones.

**Eva Reyes Ibáñez**, experta en Derechos Humanos, profundizó sobre los desafíos que se han identificado y que afectan a las mujeres de manera persistente.

Sobre el tema, aclaró que estos desafíos no solamente afectan a las mujeres, ya que la perspectiva de género también incluye otras diversidades sexo-genéricas, a quienes les afectan de igual manera. Este sistema no les contempla adecuadamente por lo que tienen menos acceso a sus derechos humanos.

Mencionó que en México, como nunca antes, se tiene un marco legal sumamente interesante que contempla y protege los derechos. Como el Convenio 190 de la OIT, el cual entiende muy bien la complejidad del fenómeno de la violencia de género, principalmente el hecho que cualquier violencia, tenga

lugar donde tenga lugar, tiene una repercusión en el mundo del trabajo. Sobre todo, si es en el mundo del trabajo donde se gesta y se perpetúa.

Resaltó que el objetivo de entender el contexto de la violencia de género y su importancia para un país democrático, es porque nos ayuda a identificar la igualdad. Si el desarrollo económico y el crecimiento no son igualitarios, entonces no estamos viviendo en una democracia. Por ello, la idea del trabajador que se gestó en el pasado, donde está siempre disponible, tiene a alguien que le cuide y que cuide a sus dependientes mientras él se desempeña al cien por ciento, es una idea de trabajador que debemos abandonar.

Indicó que las mujeres enfrentan un desafío al no poder adecuarse a ciertos estereotipos, ya que, aunque se haya diversificado la división de tareas en el ámbito laboral, esta diversificación no se reflejó en el ámbito doméstico. Las mujeres suelen enfrentar triples jornadas de trabajo. Si bien se esperaba que al integrarse masivamente al mercado laboral y adquirir independencia económica, las mujeres lograrían un mayor acceso a sus derechos, la realidad ha demostrado otra cosa. A pesar de tener medios económicos, las dinámicas de poder en los hogares

y en los espacios laborales no han cambiado significativamente. Es crucial abordar este tema, pues la discriminación y la violencia siguen siendo obstáculos predominantes.

La discriminación y la violencia siguen confinando a las mujeres al ámbito privado. El acoso laboral es un acto que no sólo humilla y descalifica a las mujeres inferiorizándolas, sino también les quita poder, restringiendo la oportunidad de seguir compitiendo en el mundo laboral. Sin embargo, Eva Reyes mencionó que eso no se visualiza todavía como una relación de poder. En muchos espacios se normaliza como una forma de cortejo, por lo que es importante empezar a cambiar la perspectiva, ya que cualquier acto que tenga por objeto lastimar o humillar a una persona, está muy lejos de la libertad sexual y del cortejo.

Precisó que si bien, el marco legal actual reconoce estas relaciones desiguales de poder, no necesariamente se están ejecutando acciones para cambiarlas. Por ello la importancia del nuevo giro de la OIT y la Norma 035<sup>3</sup>, que busca no sólo cómo eliminar la violencia, sino alcanzar la igualdad en un espacio inclusivo y libre de agresiones, sobre todo tomando en cuenta que el espacio de trabajo es donde se pasa la mayor parte del tiempo.

Destacó que es injusto que el trabajo de cuidados y el mantenimiento de la vida se cubran con la doble explotación de las mujeres. Esto debido a que tanto los patrones como el Estado no se identifican a sí mismos como corresponsables en el cuidado y mantenimiento de la vida, a pesar de que la legislación es muy clara al respecto.

Es necesario cambiar la cultura laboral mediante acciones específicas del Estado. Conductas como el acoso y el hostigamiento sexual son sólo el síntoma de una enfermedad que viene desde la sociedad y se arraiga en la cultura laboral.

Reyes reiteró que es esencial acelerar las condiciones de igualdad y eso sólo se hace transversalizando la cultura de género. Precisó que, a ese ritmo, se necesitarán de 75 a 100 años para que las mujeres tengan el mismo trato que los hombres.

Para finalizar, recordó que se debe avanzar no sólo en la eliminación de la violencia y la discriminación, sino a la conformación de espacios inclusivos y libres de violencia.

En su participación, **Celia Aguilar Setién**, Directora General de Planeación y Evaluación en el INMUJERES, reconoció que la STPS ha apuntado a transformaciones estructurales que han logrado cambios en el país.

Sobre ¿cuál es la visión feminista del trabajo? compartió que en 1916 se realizó en Mérida el primer congreso internacional feminista encabezado por Elvia Carrillo Puerto y otras cinco mujeres revolucionarias, de izquierda, comprometidas con los derechos y la justicia. Ese congreso giró en torno a temas como los derechos económicos, la participación de



Celia Aguilar Setién, Directora General de Planeación y Evaluación en el INMUJERES y Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

3. La NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>).



De izquierda a derecha: Eva Reyes Ibáñez, Celia Aguilar Setién, Alma Isabel Posadas Malagón, Norma Angélica Castro García, Gisela Sofía Briseño Loredo.

las mujeres en el trabajo, el reconocimiento del trabajo y los derechos de los pueblos indígenas.

Aunque en ese momento el término de los derechos humanos no se abordaba como en la actualidad, se buscaba exigir desde la lucha feminista vinculada al trabajo, las reivindicaciones sindicales, el salario igualitario, los horarios, las relaciones de respeto, pero principalmente la justicia.

Destacó que la lucha feminista ha sido una lucha revolucionaria, de izquierda, de transformación y que, en realidad, no importa cuál sea la visión política de las personas, siempre y cuando sea una política a favor de los derechos.

México cuenta con un marco constitucional idóneo para los derechos. El artículo primero constitucional señala que todas las autoridades, tanto públicas, privadas, locales, municipales, estatales, etc., tienen la obligación de proteger, atender y reivindicar los derechos de las personas, considerando todos los tratados internacionales en materia de derechos humanos. No obstante, queda un largo camino por recorrer, en el cual se debe dar un giro a las políticas. Y ¿cuál es el giro? poner en el centro a las personas.

Expresó que las personas deben estar en el centro de la ley, de la estadística y de la política, no el desarrollo, el producto interno bruto o la balanza de exportación-importación, que ha sido el centro hasta ahora. Un ejemplo de ello es que se tiene una balanza superavitaria de exportación de alimentos y, a pesar de ello, la mitad de la población tiene pobreza alimentaria. Entonces ¿Cuál es el verdadero balance?

En ese sentido, Aguilar planteó que esto tiene que ver con una visión equivocada de la política neoliberal, que propone que a mayor producción y mayor crecimiento económico habrá una mayor repartición de la riqueza. Esta visión es sólo teórica y metodológica pues se observó que el resultado obtenido fue una enorme desigualdad y una concentración verdaderamente inmoral del ingreso. Esto no sólo pasa en México, la política económica global sigue siendo neoliberal. No obstante, se está dando el giro correcto al poner a las personas en el centro.

Sin embargo, mencionó que los instrumentos de medición no favorecen a esta lógica, pues sólo miden el desarrollo económico. En relación con esto, desde 2006 en México las feministas comenzaron

un nuevo planteamiento de cómo medir la contribución de las mujeres a la economía con el trabajo no remunerado, y desde hace 5 años se aplica una encuesta de la que acaban de conocerse los resultados del 2021 sobre el trabajo no remunerado en México.

De tal encuesta se obtuvo una cuenta satélite<sup>4</sup> con el objetivo de saber ¿Cuánto se está contribuyendo a la economía nacional con el trabajo no remunerado (actividades como lavar, planchar, hacer de comer, etc.)? En México, las mujeres destinan un promedio de 37 horas semanales a estas tareas, aportando el 26% del PIB. Aunque estas cifras no se reflejan en las cuentas nacionales, representan una perspectiva feminista de entender y cuantificar la economía, el trabajo y la participación.

Celia Aguilar reconoció que en México la principal deuda con los derechos de las mujeres es económica y compartió las siguientes cifras: según el Foro Económico Mundial, México está en el lugar 34 de 156 países en cuanto a brecha de género; respecto al acceso al empleo remunerado, México está en el lugar 110 de 156; no obstante, en América Latina, México se encuentra en el lugar 20 del 21. Esto permite ver que nuestro país tiene un rezago en cuanto al acceso de las mujeres al empleo remunerado y a condiciones de igualdad en el trabajo.

Señaló que se requiere una transformación política en la que el capital deje de ser el centro de nuestro desarrollo, priorizando en su lugar, el trabajo, las personas, su desarrollo y su bienestar. Reconoció que desde la STPS y el INMUJERES se está impulsando este cambio estructural, sin embargo, esto no es reciente. Es interesante ver que, en América Latina, con Elvia Carrillo Puerto, Flora Tristán en Perú, las bartolinas en Bolivia, se encuentran las feministas más laboristas, vinculadas a reivindicar la fuerza de trabajo, el pago, la remuneración, la igualdad, el papel de la decisión y la justicia.

Explicó que la violencia es una relación de poder normalizada, donde aún existen espacios laborales donde las mujeres hacen concesiones sexuales para obtener un aumento, un nombramiento o un permiso, prácticas aceptadas por una sociedad con una estructura de poder bastante excluyente y explotadora.

Finalizó diciendo que está surgiendo una nueva visión que necesita vincularse con nuestra historia y nuestro objeto de transformación, reiteró que se debe poner en el centro a las personas y al frente a las mujeres.

**Gisela Sofía Briseño Loredo**, Subdirectora de Desarrollo Económico en el INMUJERES, habló sobre las brechas de género en el ámbito laboral. Compartió que estas brechas son las más visibles de todas las desigualdades que viven las mujeres en la sociedad, donde se tienen más datos y donde la situación no ha cambiado en las últimas décadas. No obstante, también significa que se tiene el problema identificado y se sabe cómo resolverlo.

Aseguró que la finalidad es evitar que las jóvenes y las niñas sufran lo que las mujeres han padecido y luchado en sus carreras laborales. Estos costos tienen que ver con la historia personal, el ámbito del hogar y el contexto donde viven, pero también con los centros de trabajo.



Gisela Sofía Briseño Loredo, Subdirectora de Desarrollo Económico en el INMUJERES.

4. Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares en México (CSTNRHM) de 2021. Esta cuenta satélite proporciona información sobre la valoración económica de las actividades no pagadas que se realizan en los hogares para la satisfacción las necesidades familiares; su importancia radica en que estima el valor económico del trabajo no remunerado y calcula su equivalencia en la economía nacional (<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/cuenta-satelite-del-trabajo-no-remunerado>).



De izquierda a derecha: Eva Reyes Ibáñez, experta en Derechos Humanos y Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Refirió que cuatro de cada diez mujeres en México realizan actividades económicas que les pueden generar ingresos, mientras que las otras seis realizan trabajo de cuidados. Por ello, es fundamental promover la participación de las mujeres en todos los sectores de la actividad económica para el desarrollo económico de todo el país. Conviene a toda la sociedad que las mujeres tengan mayor presencia en los sectores donde se generan los ingresos, la incorporación plena de las mujeres podría conducir al crecimiento de una economía más fuerte.

Expuso también que, según ONUMUJERES, invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, a la reducción de pobreza y al crecimiento económico inclusivo. Empero, se debe poner atención en una de las principales causas de la no disponibilidad de las mujeres al mercado de trabajo que es la carga de cuidados. La mayoría del trabajo tanto de cuidados como doméstico que se realiza en los hogares recae en las mujeres, sin distinción de edad, nivel económico o contexto.

Esta pobreza de tiempo de las mujeres limita la realización de actividades que les generen ingresos, así como la toma de oportunidades que puedan

permitir a ellas capacitarse, desarrollarse y poder acceder a otros puestos de trabajo. Cuando ninguna mujer en nuestro país tenga que decidir entre el trabajo de cuidados y postularse por un puesto, entonces habremos avanzado.

Mencionó que las mujeres tienen carreras laborales más cortas y con más pausas que los hombres. Esas pausas, por lo general, están relacionadas a la maternidad, que también se enlaza con el trabajo de cuidado. El temor a perder el empleo es una de las principales causas por la que las mujeres ocultan su embarazo, pues perciben un alto riesgo de iniciar un proceso que debería de ser natural pero que, lamentablemente, es mal visto en el ámbito laboral.

Refirió que la crisis en el mercado laboral ocasionada por la pandemia de Covid-19 evidenció más estas brechas, pues quienes tenían los puestos de trabajo más precarios, siendo despedidas primero, fueron las mujeres. Cuando cerraron escuelas y centros de cuidado, las mujeres se hicieron cargo de los menores y las personas que requieren cuidado. Fueron las mujeres quienes dejaron sus empleos para poder hacer frente a esta crisis y poder salir adelante.

Por otro lado, está la curva de recuperación de puestos de trabajo. Las mujeres tardan más en recuperarse que los hombres, por lo que surge el cuestionamiento sobre ¿qué pueden hacer los centros de trabajo y qué pueden hacer las instituciones para cambiar esta realidad?

Indicó que lo primero es reconocer el trabajo doméstico y no remunerado que realizan las mujeres y promover que éste disminuya para las mujeres, lo que requiere una redistribución. Por ello, hace un llamado a los hombres pues su trabajo y voluntad también contribuirán en generar un piso parejo, no sólo como parejas o integrantes del hogar, sino también como compañeros de trabajo.

Se necesita también que las mujeres conozcan sus derechos para poder no sólo ejercerlos, sino exigirlos en los centros de trabajo. Y que la autoridad laboral inspeccione los centros de trabajo para garantizar que las trabajadoras puedan presentar denuncias sin que implique una represalia con la pérdida de su empleo, esto será muy importante para el acceso a la justicia.

Aseguró que las instituciones deben promover la adopción de prácticas de corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal no vistas desde la dádiva, sino como un derecho tanto de las mujeres a ejercer la maternidad, como de los padres a ejercer las licencias de paternidad. Son necesarios también los protocolos para prevenir y atender la violencia, no sólo su creación en los centros de trabajo, sino su aplicación mediante procedimientos que brinden confianza a la víctima.

Finalizó destacando la Norma Mexicana "Igualdad laboral y no discriminación" como el camino para lograr un piso más parejo para las mujeres en el mercado laboral. Que más mujeres tengan derecho a una jubilación, que no haya mujeres adultas mayores con carencias o en pobreza porque no pudieron generar cotizaciones o acumular los ingresos suficientes para tener acceso a una jubilación. Se necesita cambiar estos criterios para que las mujeres puedan acceder a sus derechos cuando más lo necesiten.

De manera breve, Alma Isabel Posadas destacó lo alarmante de las estadísticas presentadas, pero enfatizó la importancia de la medición pues, lo que no se mide se invisibiliza, lo que se invisibiliza no se nombra, y lo que no se nombra no se protege. También reflexionó que en la actualidad hablar de

los derechos humanos de las mujeres dentro de los derechos laborales puede resultar complejo, pero no hay nada más lógico que ver a una mujer como un igual. No se podrá alcanzar la igualdad si no nos manejamos con equidad.

Finalmente, tocó el turno de **Norma Angélica Castro García**, Subdirectora de Procesos Institucionales e Inclusión y No Discriminación en el CONAPRED, quien habló acerca de la igualdad y la no discriminación.

Sobre el tema, señaló que actualmente los centros de trabajo están considerando el asunto de igualdad y no discriminación como un tema relevante a discutir, debido a que es un derecho humano y un principio rector que transversaliza todos los demás



Norma Angélica Castro García, Subdirectora de Procesos Institucionales e Inclusión y No Discriminación en el CONAPRED.

derechos humanos. Es tan relevante este derecho que incluso es conocido como un derecho llave o un derecho rector, porque cuando este derecho es garantizado en cualquier espacio, ya sea laboral, en la vivienda, en el acceso a la salud, a la educación, etc., se tiene como resultado que todas las personas partirán de un mismo piso y tendrán las mismas posibilidades de ejercer los demás derechos humanos que se tienen reconocidos.

Coincidió en que el marco de derechos humanos, en específico de los laborales, es bastante robusto. La no discriminación se encuentra reconocida en la propia Constitución Política, establecida desde el artículo primero, también se tiene como marco normativo importante a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, donde nace el CONAPRED, publicada en el 2003. Sin embargo, llevarlo a la práctica implica otros desafíos.

A manera de paréntesis, explicó que el CONAPRED lleva a cabo tres acciones principales: 1) son los responsables de generar toda la política pública anti-discriminatoria en todos los sectores del país, 2) dar seguimiento al Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación y 3) dar atención a posibles casos de discriminación en todos los ámbitos, incluido el sector laboral.

Continuó explicando que la discriminación hoy en día se denomina discriminación estructural porque permea en todos los ámbitos y relaciones de la vida, entre ellos el ámbito laboral. Esta discriminación estructural genera barreras físicas y sociales hacia ciertos grupos históricamente discriminados, por ejemplo, las personas con discapacidad, las personas o pueblos y comunidades indígenas o afrodescendientes, la diversidad religiosa y por supuesto, las mujeres, entre otros.

Mencionó que hay prácticas informales e institucionalizadas. Las informales se llevan a cabo día a día sin darnos cuenta, pero también existen algunas institucionalizadas. Por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que los hombres solamente tienen cinco días de licencia de paternidad, generando desigualdad en los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres en cuanto al trabajo de cuidados y convirtiéndose en una práctica discriminatoria institucionalizada. Aunado a ello, las mujeres que forman parte de grupos que han sido históricamente discriminados, viven lo que el CONAPRED denomina discriminación múltiple.

Compartió algunas cifras de la Encuesta Nacional de Discriminación 2022: en donde expuso que los hombres de la diversidad religiosa que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) son aproximadamente el 86%, por 53% de mujeres; en el caso de las personas con discapacidad, los hombres forman parte en un 48% de la PEA, mientras que 40% de mujeres forman parte de esta misma población; en el caso de las personas afrodescendientes o afromexicanas, es aproximadamente un 88%, mientras que para las mujeres es un 66%; con pueblos y comunidades indígenas, se tiene un 91% para hombres y un 53% para mujeres; a nivel nacional, en promedio, 4 de cada 10 mujeres se incorporan al mercado laboral y 7 de cada 10 hombres están incorporados.

Con estas cifras concluyó que si además de ser mujer, la persona vive con alguna discapacidad y en una zona rural, la probabilidad para incorporarse al mercado laboral se vuelve todavía más compleja.

Para finalizar su participación, se planteó ¿Qué pasaría si en los centros de trabajo se lograra garantizar la igualdad y la no discriminación? Y compartió los tres beneficios principales: el primero es que se genera un impacto individual, garantizar que las mujeres tengan un trabajo digno como lo marca la LFT, no solamente va a impactarlas a ellas, sino también a sus familias; el segundo es que se van a ir cerrando poco a poco las brechas de desigualdad, al ejercer el derecho al trabajo se tienen mayores oportunidades para ejercer también otros derechos como la educación, la vivienda, etc.; el tercero es que cuando en un centro de trabajo se logra que la diversidad y la perspectiva de género formen parte de las acciones del día a día, se tiene como resultado el aumento en la productividad; cuando se labora en un espacio seguro la consecuencia es que la gente se concentre realmente a sus funciones sin preocuparse por su salud, integridad o incluso su dignidad.

# — Conversatorio —

Derechos Humanos e Igualdad de Género

Panel 2: *Activa de Trabajo en el  
proceso de conciliación*

19 de febrero del 2023



De izquierda a derecha: Ruth Ojeda Carreto, Directora de la Oficina Estatal del CFRL en Tlaxcala; Karla Magno Murias, Directora de Conciliación Individual Zona Sur del CFRL; Mónica Jaqueline Hernández Gómez, Directora de Oficinas Estatales del CFRL y Claudia Lizeth Villavicencio Guadarrama, Directora de la Oficina Estatal en Edomex.

# PANEL 2

## Perspectiva de género en el procedimiento conciliatorio

Sesión moderada por Ruth Ojeda Carreto  
*Directora de la Oficina Estatal del CFCRL en Tlaxcala*



### *Integrantes del Conversatorio:*

**Karla Magno Murias**  
*Directora de Conciliación Individual  
Zona Sur del CFCRL*

**Mónica Jaqueline Hernández Gómez**  
*Directora de Oficinas Estatales del CFCRL*

**Claudia Lizeth Villavicencio Guadarrama**  
*Directora de la Oficina Estatal del CFCRL en el Estado de México*

**Ruth Ojeda Carreto**, Directora de la Oficina Estatal del CFCRL en Tlaxcala, moderó el segundo panel. Explicó que el objetivo es entender la conciliación desde la perspectiva de género, así como analizar las herramientas que se utilizan en la conciliación, la orientación desde la perspectiva de género y los retos a los que se ha enfrentado el CFCRL a tres años de iniciar operaciones.

Mencionó que la Reforma Laboral ha otorgado una gran importancia a la protección de las mujeres trabajadoras, a la igualdad de oportunidades y a la creación de un entorno libre de violencia. Además, esta reforma a la LFT tiene como objetivo combatir la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual.

Compartió que en las áreas de orientación y conciliación del CFCRL, disponen de las herramientas técnicas necesarias para asistir a las personas usuarias que reportan haber experimentado acoso sexual, discriminación u otro tipo de violencia laboral.

Sobre las prácticas que se presentan en las salas de conciliación individual, **Karla Magno Murias**, Directora de Conciliación Individual Zona Sur del CFCRL, recordó que el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos establecidos y todas



Ruth Ojeda Carreto, Directora de la Oficina Estatal del CFCRL.



Karla Magno Murias, Directora de Conciliación Individual Zona Sur del CFCL.

las autoridades en el ámbito de sus competencias tendrán la obligación de respetar, proteger y garantizar esos derechos humanos.

Compartió que el 60% de las personas conciliadoras son mujeres y el 53% de la plantilla total del CFCL está representada por mujeres también. Aseguró que evaluar los perfiles de las personas que se postulan para las plazas de conciliadores individuales, ha permitido advertir que los currículums de las mujeres están más enriquecidos en la actualidad, lo cual llena de orgullo, al igual que tener a una mujer a cargo de la Coordinación General de Conciliación Individual.

Sobre el acceso a la justicia, mencionó que es algo que las sociedades han buscado a lo largo de la historia y ahora se está logrando con la creación de nuevas instituciones. La reforma laboral fue un parteaguas en donde aún se están consolidando instituciones como el Poder Judicial.

Por otro lado, mencionó que la conciliación es la cara amigable del proceso laboral. Ello no significa que no existan reglas o protocolos, significa que las personas usuarias pueden acudir solas sin necesidad de ser acompañadas por un abogado, teniendo la certeza que en todo momento se van a garantizar sus derechos laborales. En ese sentido, las y los conciliadores ejercerán la escucha activa, lo cual podrá generar empatía más nunca pérdida de objetividad.

Subrayó la importancia de colaborar con el INMUJERES, ya que su respaldo actual ha proporcionado las herramientas necesarias para garantizar que las personas usuarias que acuden al CFCL sean atendidas con igualdad sustantiva. Además, en el futuro, esta colaboración permitirá la creación de un manual propio que servirá para replicar las buenas prácticas en todas las oficinas del CFCL. Foros como este proporcionan una perspectiva más amplia al tomar decisiones que pueden impactar a un individuo, una familia o la sociedad en su conjunto.

Finalmente, resaltó la importancia del personal conciliador, quien se mantiene en constante actualización. Enfatizó que las personas encargadas de la conciliación no actúan como jueces; por el contrario, desempeñan el papel de facilitadores cuyo objetivo es lograr la resolución de conflictos sin recurrir a un tribunal. Esto implica la aplicación de todas las herramientas necesarias para transformar un ambiente hostil en uno armónico y llegar a un acuerdo justo y legal entre las partes involucradas.

Ruth Ojeda recordó la importancia de utilizar los principales ordenamientos en la materia, como son: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso; la LFT en su artículo 685 Ter fracción primera, relativa a los asuntos que están exceptuados de agotar la instancia de conciliación: discriminación, acoso, hostigamiento, etc.; y el artículo 684-E fracción XII, sobre cómo actuar en las salas de conciliación cuando se detecta que existe acoso, discriminación o algún acto de violencia.

**Mónica Jaqueline Hernández Gómez**, Directora de Oficinas Estatales del CFCL, inició su participación con una frase de Ban Ki-moon, ex secretario general de la ONU: “La igualdad hacia la mujer es un progreso para todos”.

Detalló los dos principales servicios que ofrece el CFCRL, desde el inicio de sus operaciones en 2020. El primero es el servicio de la conciliación, que se lleva a cabo en todas y cada una de sus sedes. El segundo servicio es actuar como la autoridad registral a nivel nacional.

Para llevar a cabo estos procedimientos en cualquiera de las 45 oficinas estatales y de apoyo, se brindan servicios de orientación y asesoría jurídica. Detalló que estos servicios son proporcionados por profesionales altamente capacitados, quienes deben cumplir con los lineamientos establecidos por el CFCRL. Es esencial que estos profesionales mantengan un trato amable y empático, y cuenten con una fuerte vocación de servicio, ya que representan el primer contacto para las personas usuarias. Por lo tanto, es de suma importancia que reciban capacitación con enfoque en perspectiva de género y derechos humanos.



Mónica Jaqueline Hernández Gómez, Directora de Oficinas Estatales del CFCRL

En respuesta a la pregunta sobre ¿Cómo identificar un caso de excepción a la conciliación? explicó que el artículo 685 Ter de la LFT en su primera fracción enumera aquellos asuntos que, aunque podrían conciliarse, debido a la naturaleza de las prestaciones o de la situación, es preferible que no pasen por esta instancia.

A continuación, presentó algunas cifras: de 76,855 servicios de orientación, 50,739 son solicitudes hechas por personas del sexo masculino, lo que representa el 60%, mientras que 26,116 son por mujeres, lo que representa aproximadamente el 34%. La mayor participación de los hombres se relaciona con el papel que desempeñan al presentar solicitudes de orientación. Recordó que pueden hacerlo como trabajadores, empleadores, representantes sindicales o personas de confianza que los acompañan en los procedimientos de conciliación.

De las aproximadamente 26,000 solicitudes hechas por mujeres, hay grupos etarios que tienen una participación más activa. En primer lugar, del grupo entre los 31 y los 40 años se tienen 5,790 solicitudes, lo que representa el 28.95%; seguido de 18 a 30 años donde se atendieron 5,076 solicitudes, es decir el 19%; de 41 a 50 años, 4,416, lo que representa el 22.17%; 51 a 60 años y más, el 16.91% y 12.48% respectivamente. En cuanto a los dos últimos grupos, la orientación se centró no sólo en su vida laboral activa, sino también en guiarlas en los procedimientos relacionados con sus derechos en materia de seguridad social. En el caso de menores de 18 años, se brindó atención a tan solo 16 mujeres, lo que representa un 0.06%.

Prosiguió compartiendo que los roles bajo los cuales esas 26,116 mujeres se presentaron a solicitar la orientación fueron, en primer lugar, 21,781 mujeres trabajadoras, lo que representa el 83.4%; en segundo lugar, 3,836 como representantes legales de las personas empleadoras; 272 fueron como representantes sindicales, lo que representa el 1.04%; 152 como empleadoras, y 75% como representantes de las personas trabajadoras. Se observó que la mayoría de las solicitudes provienen de mujeres que desempeñan el rol de trabajadoras.

En el ámbito de la participación sindical, resaltó que con la reforma a la LFT del 1ro de mayo de 2019, se estableció en el artículo 371 Bis, fracción novena, la obligación de garantizar una representación proporcional de género en los estatutos sindicales. A pesar de que aún existe una brecha importante que

limita la participación de las mujeres en la vida colectiva y sindical, esta brecha ha ido reduciéndose. Respecto a las solicitudes de orientación por materia, 25,434 fueron de conciliación individual y 2.49% fueron para solicitar trámites o servicios registrales. Esto evidencia la tendencia en el enfoque de servicios de conciliación individual, lo que coincide con la realidad jurídica del país, donde los conflictos en materia colectiva no son mayoría.

Volviendo al tema de los procedimientos de conciliación en casos de discriminación, acoso y otros similares, explicó que el artículo 685 Ter de la LFT enumera los asuntos que, por su naturaleza, no requieren el desahogo de un procedimiento de conciliación. No obstante, el artículo 684-E, en su fracción XII, establece que, si las partes desean llevar a cabo el procedimiento de manera voluntaria, pueden hacerlo. En tales casos, se determinará desde la solicitud de apertura que el procedimiento se realice en salas separadas.

Al respecto, compartió las siguientes cifras: del año 2020 al 2023, se han tenido 502 solicitudes de conciliación en salas separadas, de las cuales el 28% han concluido en un diferimiento, 27.68% en no conciliación y 18.92% ha llegado a la celebración de convenio. El 60.65% de las solicitudes para llevarse a cabo en salas separadas han sido por solicitantes masculinos, mientras que el 41.80% por mujeres.

Para concluir, indicó que el procedimiento de conciliación en los centros representa la primera instancia, la cual también permite identificar no sólo los problemas laborales más importantes, sino también los roles sociales y los tipos de discriminación a los que se enfrentan las trabajadoras en su vida cotidiana.

Finalmente, tocó el turno de **Claudia Lizeth Villavicencio Guadarrama**, Directora de la Oficina Estatal en Edomex, quien explicó que el reto cuando se habla de relaciones laborales es la normalización de la violencia.

Expuso que esta violencia se normaliza debido a que se parte del entendimiento de que, por naturaleza jurídica, las relaciones laborales son subordinadas, lo que crea una relación asimétrica. Por lo tanto, el primer desafío de la conciliación laboral es superar esa asimetría sin que ello implique que la conciliadora o conciliador pierda su neutralidad e imparcialidad.



Claudia Lizeth Villavicencio Guadarrama, Directora de la Oficina Estatal en Edomex.

Indicó que aquellos que trabajan en la conciliación laboral deben atender una de las necesidades fundamentales de las personas, que, según la jerarquía de necesidades de Maslow, es la seguridad en el empleo. En otras palabras, las personas que recurren a la ventana de orientación del centro lo hacen con sus necesidades básicas amenazadas desde el principio. Esto es especialmente relevante, dado que el trabajo les permite satisfacer otras necesidades, como la alimentación y la atención médica, entre otras. Por lo tanto, es fundamental que las personas conciliadoras sean sensibles y comprendan que, cuando una persona pierde su empleo, sus necesidades van mucho más allá de cuestiones financieras y acuerdos de pago.

Expuso que la Reforma Laboral incorpora el principio tutelar del trabajo, lo que implica que las instituciones tienen la obligación de promover el trabajo digno, decente y la justicia social. Este enfoque representa un desafío, especialmente si se considera la normalización de la violencia en las relaciones



De izquierda a derecha: Ruth Ojeda Carreto, Directora de la Oficina Estatal del CFCRL en Tlaxcala; Karla Magno Murias, Directora de Conciliación Individual Zona Sur del CFCRL; Mónica Jaqueline Hernández Gómez, Directora de Oficinas Estatales del CFCRL y Claudia Lizeth Villavicencio Guadarrama, Directora de la Oficina Estatal en Edomex.

laborales, lo que significa que, en el mejor de los casos, las personas trabajadoras pueden ser conscientes de que son víctimas de violencia laboral y pueden expresarlo en una ventanilla de orientación. Sin embargo, en ocasiones, las personas trabajadoras, debido a la normalización de la violencia, pueden no ser conscientes de que han sido víctimas de acoso u hostigamiento.

En ese sentido, afirmó que el segundo desafío al que se enfrentan las personas conciliadoras es detectar, a partir de las narrativas de las partes, situaciones de discriminación o cualquier forma de violencia en la relación laboral. La persona conciliadora debe ser capaz de analizar el conflicto y determinar si, bajo la apariencia de solicitudes de despido injustificado, derechos de ascenso o preferencia, se pueden ocultar circunstancias de violencia laboral. En caso de identificar tales situaciones, tendrá la responsabilidad de separar las audiencias para evitar la revictimización, sin que esto implique su atribución de determinar si existió acoso o hostigamiento.

Reflexionó sobre por qué una persona víctima de acoso u hostigamiento, aunque esté exenta de recurrir a la conciliación, querría optar por este camino, explicó que esto se debe a que dichas personas desean evitar un mayor desgaste enfrentándose a su empleador en un juicio. Por lo tanto, enfatizó la

eficacia de la conciliación en la resolución de conflictos, incluso en casos como estos, siempre y cuando se lleve a cabo de manera responsable y evitando el riesgo de revictimización. En este contexto, mencionó que el CFCRL ha desarrollado el estándar 1374 para asegurar que las personas conciliadoras posean competencia en cuestiones de derechos humanos y perspectiva de género.

Refirió que no sólo las mujeres son víctimas de estas formas de violencia, sino que también incluyen a personas con discapacidad y a personas pertenecientes a la diversidad sexual, quienes, aunque pueda parecer increíble, siguen siendo objeto de menosprecio en sus lugares de trabajo. Afirmó que todavía existen techos de cristal por derribar y obstáculos que se deben superar juntas para poder avanzar de manera segura.

A manera de conclusión, recordó que el primer paso es que las personas conciliadoras tengan la capacidad de identificar circunstancias derivadas de violencia; segundo, que sean capaces de tomar las medidas necesarias para evitar la revictimización con motivo de la conciliación y, tercero, explorar la justicia restaurativa como una metodología que permita la gestión de conflictos donde hay daño por acoso, hostigamiento o discriminación.



Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Alfredo Domínguez Marrufo

Director General  
Centro de Conciliación y Registro Laboral



# CLAUSURA

Alfredo Domínguez Marrufo

*Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*

La clausura de este conversatorio estuvo a cargo de Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), quien agradeció iniciar la firma del convenio de colaboración con la realización de un conversatorio como este.

Agradeció también la presencia y participación colaborativa de los organismos públicos descentralizados y recordó que el 60% de los asuntos que tiene el CFCRL es con ellos. En ese sentido, mencionó que se está trabajando para combatir el rezago de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, a través de los protocolos de autocomposición, establecidos en el artículo Décimo Octavo transitorio del Decreto de 1 de mayo de 2019 por el que se reforma la LFT.

Consideró que uno de los grandes temas es la igualdad de género y el enfoque de derechos humanos. Refirió que es fundamental que se refuerce el trabajo

pues sólo con el apoyo de la STPS, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, los Centros de Conciliación Locales, los Tribunales Laborales Federales y Locales, se hará realidad el nuevo modelo de justicia laboral.

Aseguró que este conversatorio es un detonante para la puesta en marcha de muchas otras actividades y tareas que permitirán hacer realidad un modelo de justicia laboral en donde estén incluidos todas y todos.

# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



UNIDAD DE ENLACE PARA LA REFORMA  
AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

*Noviembre 2023*