



Trabajo

Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL

CONVERSATORIO

Avances y retos de las mujeres
en la conciliación laboral
y en la representación sindical



Ciudad de México,
25 de septiembre de 2024

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

Quiahuitl Chávez Domínguez

Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral

Tey Wendolyne Retana Alarcón

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

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (CFCL)

Alfredo Domínguez Marrufo

Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Contenido

4 INTRODUCCIÓN

7 AGENDA

8 INAUGURACIÓN

14 PANEL 1:

“La conciliación laboral con perspectiva de género
y no discriminación”

22 PANEL 2:

“Las mujeres en las representaciones sindicales”

28 CLAUSURA

Introducción

El Conversatorio ***“Avances y retos de las mujeres en la conciliación laboral y en la representación sindical”***, se llevó a cabo el pasado 25 de septiembre de 2024, en el marco de la **Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral**, la cual tiene por objeto establecer una política con perspectiva de género de forma transversal en la conformación de las nuevas instituciones laborales y en sus procedimientos, a través del ***“Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral”***.

La Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (UERSJL), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), realizó acciones conjuntas con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFRL), para el desarrollo del conversatorio, el cual tuvo como objetivo sensibilizar y reflexionar sobre los retos a los que se enfrentan las mujeres que dirigen los procedimientos de conciliación laboral y aquellas que participan en las directivas sindicales.

Esta actividad incidió en el cumplimiento del **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD)**, implementado para garantizar los derechos y el bienestar de las mujeres y niñas de nuestro país, así como para contribuir a cerrar las brechas de desigualdad en materia de género, sumándose también a las acciones que se llevan a cabo con motivo del “Día Naranja” que se conmemora los días 25 de cada mes para generar conciencia y prevenir la violencia contra las mujeres y niñas.

Durante el desarrollo del evento, se compartieron experiencias tanto de servidoras públicas encargadas de la conciliación, como de mujeres sindicalistas en el ejercicio de su encargo; dicho diálogo permitió continuar avanzando en el respeto, igualdad y dignidad de las mujeres trabajadoras.



El conversatorio fue diseñado para comunicar temas de gran relevancia a través de dos paneles. En el primero, ***“La conciliación laboral con perspectiva de género y no discriminación”***, se trataron los puntos clave respecto de cómo el CFCRL ha integrado el enfoque de género y derechos humanos de forma transversal en sus prácticas y políticas, lo que ha implicado retos importantes, pero sobre todo avances valiosos con su implementación. Este panel contó con la participación de **Gianni Rueda de León Iñigo**, Coordinadora General de Conciliación Individual en el CFCRL; **Dulce María de Guadalupe Saavedra Bahena**, Coordinadora General Territorial en el CFCRL; **Mónica Jaquelin Hernández Gómez**, Directora de Seguimiento “A” de la Coordinación General Territorial en el CFCRL; **Claudia Villavicencio Guadarrama**, Directora de la Oficina de Representación del CFCRL en el Estado de México, y **Nidia Yarerí Hernández Valverde**, Directora de la Zona Centro de Conciliación Individual en el CFCRL.

En el segundo panel titulado ***“Las mujeres en las representaciones sindicales”***, se expuso el papel de las mujeres, tanto dirigentes como las que integran las bases de las organizaciones sindicales, respecto de los logros alcanzados y las dificultades a las que se enfrentaron durante sus trayectorias, así como los retos actuales para superar desigualdades y desventajas en este sector. En dicho panel se contó con la colaboración de

Nadia Belén Álvarez Flores, Secretaria de Investigación Tecnológica de la Sección 60 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación; **Eloísa Mancera Rangel**, Secretaria General del Sindicato Rosa; **Europa Guajardo Pulido**, Secretaria de Actas de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México; **Rosalba Calva Flores**, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores del INCA Rural e integrante de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo, y **María de Lourdes Valdés Galán**, Secretaria General de la Confederación de Equidad e Integración Nacional.

Gracias a este diálogo se visibilizaron los diferentes puntos de vista de cada una de estas mujeres que realizan actividades relacionadas con la representación sindical, lo que permitió valorar la instrumentación de nuevas acciones y replantear las existentes con el objetivo de consolidar la perspectiva de género como un eje fundamental en el día a día de todas las instituciones.



Agenda

10:00 - 10:15 INAUGURACIÓN Y PALABRAS DE BIENVENIDA

10:16 - 11:30 PANEL 1:

“La conciliación laboral con perspectiva de género
y no discriminación”

11:40 - 12:55 PANEL 2:

“Las mujeres en las representaciones sindicales”

13:00 - 13:05 CLAUSURA

Inauguración

Quiahuitl Chávez Domínguez

Titular de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

La inauguración del Conversatorio estuvo a cargo de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, **Quiahuitl Chávez Domínguez**, quien inició su participación dando la bienvenida a las personas participantes en el **conversatorio “Avances y retos de las mujeres en la conciliación laboral y en la representación sindical”**, organizado por la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, en coordinación con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Reconoció la importancia de impulsar estos espacios de diálogo en los que se comparten experiencias valiosas que nos ayudan a generar conciencia sobre la necesidad de seguir avanzando en el respeto, la igualdad y la dignidad de las mujeres trabajadoras, además de la importancia de continuar con la implementación de acciones con perspectiva de género.

Destacó que, en esta administración, se han puesto de manifiesto en la agenda pública temas prioritarios que anteriormente no formaban parte de la vida política del país, los cuales eran invisibilizados debido a que tocaban algunos intereses particulares con los que no se quería interferir; sin embargo, la STPS ha encabezado una agenda social en la que se prioriza la construcción de un país democrático, más justo y equitativo para todas y todos.

La subsecretaria advirtió sobre los logros más representativos y relevantes de la presente administración, subrayando la implementación de la reforma en materia laboral de 2019 en beneficio de las personas

trabajadoras, especialmente en temas como la representación proporcional de género en organizaciones sindicales y la participación de las mujeres en la resolución de conflictos mediante la conciliación.

Sobre el tema aclaró que dicha reforma, cuyo impacto y análisis ha sido un parteaguas en la forma y enfoque de atención en la resolución de los conflictos laborales, se convirtió en una herramienta para promover que las personas trabajadoras tomen en sus manos la construcción de una verdadera democracia.

Por otra parte, resaltó la importancia del incremento al salario mínimo, un distintivo fundamental del Gobierno de la Cuarta Transformación, el cual ha recuperado su valor en más de 110 % en términos reales, demostrando la falacia en quienes predicaban el argumento que no podía haber un mayor aumento salarial debido que con ello se generaría inflación y desempleo. Manifestó que la ruta más clara para combatir la pobreza y la desigualdad es una mejor distribución de la riqueza, siendo un salario mínimo decente una herramienta fundamental para alcanzar dicho objetivo; destacó que prueba de ello es que casi 10 millones de personas han salido de la pobreza durante esta administración.

Asimismo, indicó que el Programa para el Bienestar **Jóvenes Construyendo el Futuro**, es una acción sin precedentes en la historia del país y del mundo, pues ha beneficiado a más de 3 millones de jóvenes a través de la capacitación para el trabajo y empleo, con una inversión directa en la juventud de más de 132 mil millones de pesos, dando como resultado una tasa de ocupación de 7 de cada 10 jóvenes que participan en el programa.

Al visibilizar estos logros, la subsecretaria dio cuenta de que todos estos programas han impactado de manera directa y positiva en la vida de millones de personas, siendo aún más claro el cambio en quienes se encontraban en un estado mayor de vulnerabilidad y abandono, como es el caso de las mujeres.

De modo que, las acciones reales como el incremento al valor del salario mínimo, han significado la disminución de la brecha salarial entre mujeres y hombres, reduciéndola hasta en un 30%, sumado a la atención mayoritaria de mujeres a través del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, destacando que 6 de cada 10 personas beneficiarias son mujeres.

De la misma forma precisó la importancia que a partir del 1° de octubre de 2024, México tendrá por primera vez en su historia, una mujer Presidenta, lo cual significa que la inclusión de la perspectiva de género tomará un rol protagónico como nunca antes lo ha tenido y como personas servidoras públicas nos obliga a pensar que en nuestras respectivas funciones y atribuciones, se puede fomentar la ampliación de los derechos de las mujeres, así como el reconocimiento para continuar con la construcción de un país más justo, libre y democrático.

Recalcó que la participación de las mujeres en los asuntos públicos debe ser cada vez mayor, citando a la Presidenta electa: “El **Presidente Andrés Manuel López Obrador** empoderó al pueblo de México, mi tarea será empoderar a las mujeres de México para que no haya una presidenta solamente en Palacio Nacional, sino en todas las casas, escuelas, oficinas, universalidades y las mujeres se sepan protagonistas de esta transformación”.

Concluyó su participación, agradeciendo a la Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, **Tey Wendolyne Retana Alarcón**, por la invitación y participación en este importante espacio de reflexión y análisis, asimismo se congratuló con la organización de estos eventos de difusión y promoción de la perspectiva de género y derechos humanos.

Tey Wendolyne Retana Alarcón

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

Por su parte, la titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, **Tey Wendolyne Retana Alarcón**, reconoció a las ponentes por su participación y la voluntad mostrada en colaborar en estos espacios de intercambio de ideas, en donde se busca compartir experiencias personales y colectivas sobre los avances y retos a los que se enfrentan las mujeres en sus respectivas áreas de desarrollo laboral.

Señaló que la reforma laboral representó un cambio fundamental en materia de conflictos laborales, buscando no solo mayor equidad e inclusión en las resoluciones, si no también asegurar un trato justo y equitativo, por lo que puntualizó la necesidad de tomar acciones que



permitan garantizar las buenas prácticas en la inclusión de la perspectiva de género y eliminar las desigualdades históricas, lo que contribuirá en la construcción de un sistema de justicia laboral más incluyente.

Con estos matices se elaboró el **Plan de Acción para Incorporar la Perspectiva de Género en la Instrumentación para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral**, que brinda una ruta para avanzar a un modelo laboral donde las mujeres puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones y en un entorno seguro, libre de discriminación.

En ese sentido, compartió que dentro de los centros de conciliación locales se tiene una representación mayoritaria de mujeres conciliadoras, al contar con un 56% de la proporción total, contrario a las direcciones generales y a las personas juzgadoras en donde los hombres representan el 56%. Señaló que puede ser un área fundamental para fortalecer la presencia femenina en los niveles de toma de decisiones en el nuevo sistema de justicia laboral.

Finalmente, expuso que el objetivo de estos espacios es hacer una retroalimentación sobre el impacto de la reforma al sistema de justicia laboral para identificar cómo podemos seguir avanzando en una verdadera igualdad sustantiva en la representación sindical de las mujeres y reiteró el agradecimiento por compartir las experiencias, ideas y preguntas que puedan enriquecer este conversatorio y que pueden ayudar a identificar obstáculos en la aplicación de un esquema con perspectiva de género; por tal razón invitó a colaborar en la búsqueda de soluciones efectivas que ayuden a avanzar hacia una realidad laboral más equitativa con un enfoque inclusivo y con perspectiva de género.

Alfredo Domínguez Marrufo

Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Por último, el Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Alfredo Domínguez Marrufo, inició su participación reconociendo la labor de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, con quien destacó la colaboración que se ha venido desarrollando de manera conjunta, impulsando la consolidación del nuevo sistema de justicia laboral.

En su intervención, citó a la prócer Rosa Luxemburgo, en la siguiente manifestación: “Quien no se mueve no siente las cadenas”; agregando que, desde el Gobierno de México, se ha estado en continuo movimiento en la conquista de los derechos de las mujeres, lo cual no se logra con el simple hecho de solicitarlos, sino luchando y trabajando día a día como lo han hecho millones de mujeres en este país.

Sostuvo que con un sistema de justicia laboral con mecanismos y protocolos que garanticen estos derechos, como es el caso de la no discriminación, se reflejan algunos de los avances que se han logrado junto con la obligación patronal de establecer un protocolo para prevenir y erradicar la violencia y el acoso laboral y sexual hacia las mujeres, así como para erradicar las prácticas violentas contra la mujer, temas que aún representan deudas hacia la causa motivo del conversatorio.

Finalizó su intervención señalando que aún hay muchos retos por atender y superar, ya que a medida que nos vamos moviendo, nos vamos enfrentando a las limitantes que hay en contra del pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, sobre todo en materia laboral y representación sindical; y refrendó el compromiso del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, sobre todo en vísperas del inicio de una nueva administración, que estará encabezada por una mujer, la presidenta **Dra. Claudia Sheinbaum Pardo**.

Panel 1:

La conciliación laboral con perspectiva de género y no discriminación

PARTICIPANTES:

- **Gianni Rueda de León Iñigo**, Coordinadora General de Conciliación Individual en el CFCRL.
- **Dulce María de Guadalupe Saavedra Bahena**, Coordinadora General Territorial en el CFCRL.
- **Mónica Jaquelin Hernández Gómez**, Directora de Seguimiento “A” de la Coordinación General Territorial en el CFCRL.
- **Claudia Villavicencio Guadarrama**, Directora de la Oficina de Representación del CFCRL en el Estado de México.
- **Nidia Yarerí Hernández Valverde**, Directora de la Zona Centro de Conciliación Individual en el CFCRL.

El primer panel relativo a **“La conciliación laboral con perspectiva de género y no discriminación”**, fue inaugurado por **Gianni Rueda de León Iñigo**, Coordinadora General de Conciliación Individual en el CFCRL, a quien se le realizó el siguiente cuestionamiento:

¿Dentro de las prácticas implementadas en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, cuáles son las que podría destacar?

Inició su intervención señalando que el CFCRL tiene como uno de sus principales objetivos atacar de raíz la discriminación y construir la igualdad, considerando que para poder lograrlo se debe enfocar en los planes



estratégicos del Gobierno Federal para contribuir a la conciliación de una sociedad en donde hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades, para ello se han establecido alianzas estratégicas con instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Asimismo, indicó que se han realizado diversas actividades al interior de la institución para lograr la igualdad, resaltando entre los principales logros los siguientes: que en el CFCRL colaboran un gran número de mujeres en puestos de tomas de decisiones como Coordinaciones Generales y Direcciones; se ha logrado en materia de conciliación individual que el 60% del personal esté encabezado por mujeres, lo que no significaba que se estuviera eligiendo a una mujer por encima de un hombre, sino mediante una contratación sin sesgos de género con convocatorias públicas abiertas y un gran cuidado en la selección de personal, generando perfiles de puesto adecuados a las necesidades operativas y sustantivas internas, pero también a las necesidades de la sociedad, de las personas trabajadoras, de las personas empleadoras y de los sindicatos, cumpliendo con los exámenes de conocimiento, pruebas psicométricas

y entrevistas, así como la capacitación, profesionalización y certificación del personal conciliador para contar con la certeza de saber que están calificados para los cargos públicos, dando como resultado que el 62% de la plantilla laboral de la conciliación individual está integrada por mujeres.

Expuso también que se generó un Código de Ética a nivel institucional, con tolerancia cero en casos de hostigamiento y acoso laboral, mismo que se traduce en procedimientos que ya en algunos casos han concluido en la remoción de personas servidoras públicas que laboraban en el Centro, consecuencia de estas conductas indebidas, que ya no son permitidas.

En cuatro años de atención del CFCRL, han ingresado 345,000 solicitudes de conciliación individual, de las que el 32% fueron presentadas por mujeres, se firmaron 108,000 convenios con mujeres y se han ejecutado convenios por un monto de más de 14 mil millones de pesos en favor de las mujeres trabajadoras de nuestro país.

Señaló que se ha capacitado al personal en perspectiva de género y personas en situación de vulnerabilidad, debido a que no solo se otorga un servicio a las mujeres como grupo de atención prioritaria, sino también se han realizado gestiones en favor de personas de la población LGBTTTIQ+, personas con discapacidad, personas indígenas y afrodescendientes, personas adultas mayores y personas en situaciones de movilidad.

Finalizó resaltando que antes las mujeres éramos el talento más grande y desaprovechado del mundo. Hoy en día estamos a punto de ser representadas presidencialmente por una mujer y eso nos debe llenar de orgullo.

En seguimiento al programa se contó con la participación de **Dulce María de Guadalupe Saavedra Bahena**, Coordinadora General Territorial en el CFCRL a quien se le realizó la siguiente pregunta:

¿Qué avances ha alcanzado el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para cumplir el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género? ¿Y cómo lo ha logrado?

Saavedra Bahena contestó partiendo de la definición de perspectiva de género, manifestando que se trataba de un punto de vista, un ángulo, o una forma de ver las cosas, y se complementaba con los instrumentos y las herramientas que se establecen para lograr posicionar y reestructurar



esa visión que tenía en el olvido a las mujeres; derivado de ello, se han establecido protocolos y estudios para tener los elementos suficientes a fin de enfrentar desigualdades históricas.

Agregó que desde que el inicio de funciones del CFCRL, lo primero que se inculca al personal es tener una visión equitativa en el proceso, a fin de poder elegir a las personas en igualdad de circunstancias, a través de convocatorias abiertas conforme a las expectativas profesionales de cada persona.

Compartió con el público que al interior del CFCRL hay en funciones 1,183 personas colaboradoras, de las cuales 631 son mujeres, lo cual significa que más del 50% de las personas integrantes del Centro son orgullosamente mujeres.

Por último, destacó que se han impartido cursos en diferentes materias para fortalecer al interior de la institución, empatía y perspectiva de género, así como políticas de combate a la discriminación, derechos humanos, erradicación de la violencia de las fuentes de trabajo, comunicación incluyente y sin sexismo, inducción a la igualdad entre hombres y mujeres,

masculinidades y modelos para transformarla, hostigamiento y acoso sexual, igualdad de género, entre otros.

La siguiente intervención correspondió a **Mónica Jaquelin Hernández Gómez**, Directora de Seguimiento "A" de la Coordinación General Territorial en el CFCRL, a quien se le cuestionó lo siguiente:

"¿Cómo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral aplica la perspectiva de género y la igualdad a través de sus trámites y servicios?"

Al respecto, comentó que una de las funciones de mayor relevancia al interior del CFCRL es lograr proyectar la perspectiva de género y la igualdad a través de sus trámites, de sus resoluciones, y en los diferentes programas y proyectos.

Dicha perspectiva se ha logrado impulsar a través del servicio de orientación, mediante las oficinas estatales y de apoyo, en donde se brinda guía y en la cual, aparte de explicar todo lo relacionado a los derechos laborales, tiempos de prescripción, el procedimiento jurisdiccional y demás, se explican los lineamientos que las personas orientadoras deben observar, es decir cuando se esté atendiendo a las personas, se debe garantizar que ellas se sientan independientes y así brindar un buen servicio, evitando percepciones negativas, garantizándoles con ellos que se respeten sus derechos laborales y sobre todo, darles un trato igualitario y libre de discriminación.

Compartió que la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, han reconocido que una de las grandes faltas de los Estados miembros es que no se cuenta con indicadores sobre la participación de las mujeres; es por ello, que la Coordinación General Territorial ha diseñado plataformas y ha implementado los indicadores que puedan dotar de esa información.

Fue así como, a través del Registro Territorial de Indicadores, se dio a conocer el número de todas las orientaciones que se han llevado a cabo en toda la República, desde enero de 2023 hasta finales de agosto de 2024, y en donde se han brindado un total de 214,141 orientaciones, de las cuales 142,757 fueron dirigidas a hombres, lo que representa el 66.7%, mientras que a las mujeres se dieron 71,384 asesorías, lo que representa el 33.3%.

Finalizó mencionando que se han establecido facultades en la figura de la persona conciliadora para garantizar el respeto y la igualdad en el procedimiento conciliatorio, y evitar circunstancias en las que se incurra en discriminación evitando así, revictimizar a las personas que se están atendiendo.

En seguimiento a las participaciones, se llevó a cabo la ponencia a cargo **Claudia Villavicencio Guadarrama**, Directora de la Oficina de Representación del CFCRL en el Estado de México, a quien se le hizo la siguiente pregunta:

¿Qué estrategias de detección de casos de acoso, hostigamiento y discriminación pueden resultar efectivas en la atención de las personas usuarias desde su experiencia y con la perspectiva de derechos humanos?

Comenzó mencionando que, cuando se habla de perspectiva de género, no es solamente cubrir una cuota, sino incluir a las mujeres porque cuentan con la capacidad suficiente para ocupar los espacios públicos.



Hizo énfasis en que la violencia laboral y la violencia de género son algo muy normalizado en las relaciones laborales, partiendo del supuesto de que la relación laboral es asimétrica desde que existe una subordinación, considerando el contexto en el que las mujeres o grupos vulnerables están expuestos a circunstancias en las que no se identifique la violencia laboral.

Compartió que una de las estrategias implementadas por el CFCRL es la orientación, teniendo como tarea el ayudar a que la persona trabajadora tenga la capacidad de expresar la situación vivencial y a partir de ello, canalizarlas para atenderlas de manera oportuna y sin revictimizaciones.

Resaltó que las personas orientadoras, deben tener la capacidad de dar no solo una orientación, sino un acompañamiento, que va mucho más allá de sólo decir cuáles son los requisitos para generar una solicitud, si existe competencia o si se puede abrir un procedimiento de conciliación.

Mencionó que se han generado acciones afirmativas con perspectiva de derechos humanos para las personas que han sido violentadas, así como la canalización a una defensoría sensibilizada, en donde se le otorgue asesoría jurídica especializada, lo cual es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Se concluyó el primer panel con la participación de **Nidia Yareri Hernández Valverde**, Directora de la Zona Centro de Conciliación Individual en el CFCRL, a quien se le realizó la siguiente pregunta:

¿Cuáles considera usted, son los retos más grandes que enfrentan hoy las mujeres para alcanzar la igualdad sustantiva? Desventajas y desigualdades.

Inició enfatizando que los retos son grandes y son muchos, mas no imposibles, el reconocer que existe una deuda histórica, en el caso concreto de las mujeres es primordial; indicó que en donde ahora debemos enfocarnos es en reconstruir la educación desde las casas, las escuelas y los lugares de trabajo para comenzar a generar conciencia en las nuevas generaciones.

Mencionó que existen cuatro puntos fundamentales para alcanzar la igualdad sustantiva: 1. La distribución equitativa de las actividades entre los sexos, tanto en la esfera pública como en la privada; 2. La justicia en la valoración de los distintos trabajos que realizan las mujeres y los hombres;

3. La modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, las prácticas y los valores que reproducen la desigualdad histórica, y 4. El fortalecimiento y el poder de la gestión y la decisión de las mujeres.

Finalizó su participación refiriendo que, si bien es cierto durante este sexenio las políticas públicas fueron encaminadas a reducir y erradicar las brechas que había entre todos los sectores vulnerables, hoy con la administración entrante, el tema de las mujeres será un punto prioritario dentro de la agenda pública, y que no podemos perder de vista todas y todos los que nos dedicamos al servicio público.

Panel 2:

Las mujeres en las representaciones sindicales

PARTICIPANTES:

- **Nadia Belén Álvarez Flores**, Secretaria de Investigación Tecnológica de la Sección 60 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- **Eloísa Mancera Rangel**, Secretaria General del Sindicato Rosa.
- **Europa Guajardo Pulido**, Secretaria de Actas de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México.
- **Rosalba Calva Flores**, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional para el desarrollo de Capacidades del Sector Rural e integrante de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo.
- **María de Lourdes Valdés Galán**, Secretaria General de la Confederación de Equidad e Integración Nacional.

El panel fue inaugurado brindando una cordial bienvenida a las ponentes y dando lectura a sus distinguidas semblanzas curriculares con sus destacadas participaciones dentro de la representación sindical feminista; en continuidad, se les realizaron las siguientes preguntas:

¿Cuál es el papel que juegan las mujeres al interior de las organizaciones y directivas sindicales?

¿Cuáles son los logros obtenidos en su trayectoria laboral para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres?

¿Cuáles son las dificultades que han encontrado durante su trayectoria laboral sindical en el desarrollo de sus funciones y qué acciones identificaría para revertir esta situación?

¿Qué cambios ha identificado al interior de las organización y directivas sindicales para partir del nuevo sistema de justicia laboral?

Nadia Belén Álvarez Flores, Secretaria de Investigación Tecnológica de la Sección 60 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, inauguró el segundo panel de este conversatorio haciendo la reflexión sobre el papel fundamental que juegan las mujeres en las organizaciones y directivas sindicales.

Detalló que el empoderamiento es clave para lograr el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y el movimiento sindical es un vehículo fundamental para impulsar el cambio, destacó la importancia de construir la paz y erradicar la violencia contra las mujeres en nuestros centros de trabajo, haciendo un llamado a la acción como recordatorio de



que no podemos esperar para abordar este tema, que afecta a millones de mujeres en nuestro país.

Recalcó que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres. Sostuvo que como lideresas sindicales y como sociedad, debemos trabajar juntos para prevenir y erradicar la violencia; mencionó que debemos crear ambientes seguros y respetuosos para todas las mujeres y en eso, el nuevo sistema de justicia laboral ha demostrado ser eficaz en la solución de conflictos laborales, debido a que ha traído mayor acceso a la justicia y reconocimiento de derechos laborales y sociales.

Finalizó invitando a reflexionar sobre el papel de las mujeres, no solo como trabajadoras o sindicalistas, sino como líderes de un cambio profundo, puesto que no solo se enfrentan a desafíos enormes, además también cuentan con la oportunidad histórica de ser pioneras en el nuevo modelo de conciliación laboral y representación sindical que promueva una auténtica equidad. Finalmente invitó a cerrar filas juntas, porque cuando las mujeres avanzan juntas, avanzan todas y todos.

En su participación **Eloísa Mancera Rangel**, Secretaria General del Sindicato Rosa, agradeció a la STPS el espacio para compartir experiencias colectivas y benéficas para las mujeres sindicalistas. A continuación, detalló que aún faltan muchos pasos para lograr la equidad verdadera, pues dentro del gremio laboral privado aún se llevan a cabo prácticas reiteradas de machismo, sobre todo en contra de las mujeres trabajadoras del campo, en donde todavía sufren acoso y persiste el miedo de hacer una denuncia.

Hizo énfasis en que aún existe mucha desinformación en relación a la reforma laboral, y propuso a las autoridades correspondientes hacer hincapié en la difusión sobre los alcances de la reforma, puesto que aún no se le reconoce a las personas trabajadoras la totalidad de sus derechos, lo cual se ha traducido en la ejecución de prácticas desleales por parte de las personas empleadoras en materia de democracia sindical.

A manera de conclusión expuso que es importante, subrayar los problemas a los que se enfrentan las mujeres en su día a día, no solo en el ámbito laboral, sino también socialmente y hacer énfasis en combatir la desinformación para erradicar estas prácticas desleales de las personas



empleadoras, con la creación de textos y generación de conocimientos básicos sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras.

En seguimiento al programa del Conversatorio, se contó con la participación de **Europa Guajardo Pulido**, Secretaria de Actas de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México. Compartió su experiencia al ser parte de un sindicato conformado con al menos 70% de mujeres, destacando la transformación de la que han sido parte y que incluye la participación de las personas agremiadas de una manera activa en las asambleas por medio de acuerdos colectivos.

Precisó que uno de los retos, es ajustar los estatutos a las necesidades reales de las personas trabajadoras y lo que versa en la legislación, puesto que anteriormente se elaboraban prácticas violentas donde inclusive opinar, pensar diferente o participar en las asambleas era mal visto en las mujeres. Es así que con la reforma laboral, desde el proceso electoral se coadyuvó a dar certeza del voto libre, secreto y directo, con la presencia del personal verificador del CFRL en los procesos, para brindar legalidad y democracia en la elección de las asociaciones sindicales.

A su vez, comentó que en una reciente revisión contractual y salarial se lograron plasmar cláusulas sobre inclusión, equidad de género, erradicación de la discriminación y el acoso, así como también se modificaron cláusulas en un tema prioritario para las mujeres, como lo es el de la maternidad, en donde se amplió el tiempo en que las trabajadoras tenían que regresar de una licencia de maternidad, de tal manera que pudieran continuar cuidado de sus bebés.

Concluyó agregando que, aún queda mucho que hacer desde un sindicalismo con perspectiva feminista, lo es, por ejemplo, la falta de espacios para lactancia de las madres trabajadoras, para que no tengan que decidir entre la vida personal y familiar, respecto de la vida profesional.

Continuando con la mesa, **Rosalba Calva Flores**, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores del INCA Rural e integrante de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo, inició su participación señalando que son las mujeres las que se han encargado por años de tareas dobles: en un primer lugar, siempre les han correspondido las actividades del hogar, y un segundo frente, con su entrada al mercado laboral, mismo que se efectuó en condiciones absolutas de desigualdad.

Dentro de los logros con perspectiva de género al interior de su organización sindical compartió que son pioneras en la redacción de un contrato colectivo de trabajo con perspectiva de género, en donde se buscó que cada cláusula fuera transformada con un lenguaje incluyente, porque el lenguaje importa dado que se encarga de construir sociedades. Resaltó que no había sido una tarea fácil, porque la normalidad en la sociedad, no solamente la mexicana, lastimosamente sigue siendo patriarcal y machista.

Manifestó la importancia de la creación de condiciones por parte de los sindicatos para que las mujeres puedan participar en las asambleas y logren una contribución efectiva en cada uno de los órganos de toma de decisión, puesto que se puede tener un marco normativo vasto, pero si la realidad no se trabaja para que sea armónica, seguiremos en las mismas circunstancias de desigualdad. Concluyó su participación compartiendo que una de las prácticas que han resultado benéficas para la participación de las mujeres en cada una de las asambleas es la creación de espacios de cuidado para aquellas mujeres que tienen hijos o hijas, de tal manera que nunca tengan que decir: “no voy a participar porque tengo que cuidar a mis hijos o a mis hijas”.

Finalmente, **María de Lourdes Valdés Galán**, Secretaria General de la Confederación de Equidad e Integración Nacional, tuvo la tarea de exponer la última participación, así como de dar cierre a esta etapa del conversatorio. Comenzó su exposición compartiendo su experiencia como cofundadora de la Confederación Mexicana del Transporte Rosa, en donde sufrió acoso y amenazas por parte de compañeros sindicalistas, fue víctima de misoginia y discriminación; sin embargo, su lucha la condujo a ser representante sindicalista, en donde se dio cuenta que las practicas violentas no solo eran contra ella, sino en contra de toda la base laboral femenina, lo cual abrió paso a la conformación de la Confederación Nacional de Equidad e Integración Nacional.

En conclusión, mencionó que aún existen barreras de información que hay que derribar, por lo que es necesario forjar un carácter humanista dentro de la clase trabajadora. Los sindicatos deben aportar el humanismo y la profesionalización dentro de los centros laborales, lo cual generará situaciones armónicas en donde tanto la persona trabajadora se verá beneficiada y la persona empleadora contribuirá a la productividad y rentabilidad de los centros de trabajo.



Clausura

Tey Wendolyne Retana Alarcón

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

La clausura de este conversatorio estuvo a cargo de la Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, **Tey Wendolyne Retana Alarcón**, quien mencionó algunos datos positivos del panel, como el hecho de que la conciliación es una puerta efectiva para la reparación de los derechos laborales, y que con el nuevo modelo de justicia laboral se ha permitido que más mujeres estén presentes en la vida sindical.

Se tomó atenta nota sobre los retos que aún hay que superar, como el de generar una mayor sensibilización sobre estos temas y con una difusión más amplia, ya que aún existe desconocimiento por parte de la clase trabajadora respecto a los alcances de la reforma y el beneficio que trajo consigo para que puedan ejercer plenamente sus derechos.

En ese sentido, señaló que existe el compromiso desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y desde el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de generar mayores acciones de difusión, que van de la mano de la capacitación continua de todas y todos quienes forman parte de este sistema de justicia laboral.

Finalizó resaltando la importancia de mantener un diálogo social que contribuya a identificar las acciones que se deben fomentar desde los diferentes espacios como organizaciones sindicales, instituciones públicas,

e incluso desde nuestros hogares, ya que solo así podremos derribar esas barreras que impiden una inclusión real de las mujeres en el ámbito laboral.





Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



**CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL**

**UNIDAD DE ENLACE PARA LA REFORMA
AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL**

SEPTIEMBRE 2024