

Reforma laboral: Análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda





Círculo Feminista de Análisis Jurídico

circulofeminista@gmail.com

Primera edición: enero 2023, CDMX.

Codirectora

Rita Astrid Muciño

Codirectora

Ana Laura Velázquez

Investigación y análisis

Codirectora

Ana Laura Velázquez

Coordinadora de proyectos

Ivanna Ramos

Coordinadora de proyectos

Selma Maxinez

Revisión y diseño editorial

Revisión de contenido

Alejandra Padilla

Corrección de estilo

Eylin Rocha

Diseño editorial

Daniela Campos

Ilustración

Andrés Nájera

Este proyecto se realizó gracias al donativo de Fundación Avina.

Puede ser utilizado para copiar, redistribuir el material –en cualquier medio o formato– y adaptar, transformar y crear, a partir de la información, nuevos materiales, siempre y cuando sean reconocidos los créditos correspondientes a la organización y las autoras.



Contenido

I. Glosario	04
II. Introducción	05
III. Metodología	06
III.I. Antecedentes y contexto	08
III.II. Situación de las mujeres dentro del ámbito laboral a nivel nacional	10
III.III. Situación de las mujeres y niñas en la industria indumentaria a nivel internacional	12
III.IV. Situación de las mujeres y niñas en la industria indumentaria a nivel nacional	14
IV. Marco jurídico	17
V. Inclusión desde el Poder Ejecutivo Federal y los poderes ejecutivos estatales de la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la reforma laboral	18
V.I. Institutos de las mujeres de las entidades federativas	20
V.II. Secretarías del trabajo o áreas homólogas de las entidades federativas	23
V.III. Secretaría del Trabajo y Previsión Social	25
V.IV. INMUJERES	26
V.V. CONAPRED	28
VI. Inclusión desde el Poder Judicial Federal y los poderes judiciales estatales de la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral	29
VI.I. Acciones para transversalizar la perspectiva de género en el Poder Judicial en materia laboral	30
VI.II. Paridad de género en el personal que integra el poder judicial	31
VI.III. Protocolo para atención, prevención y sanción de casos de violencia de género	32
VI.IV. Capacitaciones para la impartición de justicia con perspectiva de género en materia laboral	32
VI.V. Providencias cautelares en materia laboral a favor de las mujeres trabajadoras	33
VI.VI. Desagregación de información	33
VII. Grupos focales con organizaciones de la sociedad civil, activistas y personas expertas	34
VII.I. Derechos humanos más vulnerados de las mujeres trabajadoras	35
VII.II. Falta de perspectiva de género en el derecho laboral: un problema de raíz	36
VII.III. Acceso a la justicia en materia laboral	37

VII.IV. Estereotipos en la impartición de justicia laboral	37
VII.V. Situación laboral de las mujeres que trabajan en la industria indumentaria.	42
VIII. Conclusiones, buenas prácticas destacadas y recomendaciones	43
VIII.I. Buenas prácticas destacadas	44
VIII.II. Conclusiones	47
VIII.III. Recomendaciones	48
Referencias bibliográficas	51

Glosario

Cadena de suministro:

Conjunto de actividades, instalaciones y medios de distribución necesarios para llevar a cabo el proceso de venta de un producto en su totalidad. Esto es, desde la búsqueda de materias primas, su posterior transformación y fabricación, hasta el transporte y entrega al consumidor final.

Industria indumentaria:

Sector de la industria manufacturera dedicado a la producción de fibras (naturales y sintéticas), telas, hilados y otros productos vinculados con la ropa y la vestimenta. Suele abarcar la fabricación de ropa, piezas de vestir e incluso zapatos, y su labor se desarrolla en fábricas textiles o maquilas.

Violencia de género:

Va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan –de manera desproporcionada– a personas de un sexo o género determinado.

Violencia laboral:

Cualquier acción u omisión que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un impacto psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual, y que es resultado de las desigualdades genéricas de poder basadas en sesgos y criterios discriminatorios. Este tipo de violencia se ejerce por y entre personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica.

I. Introducción

Este diagnóstico tiene como objetivo **analizar los alcances, avances y áreas de oportunidad de la implementación de la reforma laboral desde una perspectiva de género**. También, busca estudiar la situación del trabajo de la industria indumentaria en el marco de dicha reforma, igualmente desde una perspectiva de género.

Para su desarrollo, el diagnóstico se divide en diversos apartados. En un primer momento, exponemos la metodología que seguimos para allegarnos de la información necesaria para elaborar el informe. Posteriormente, en el apartado de antecedentes y contexto, analizamos la situación de discriminación y violencia laboral que viven las mujeres en México. Asimismo, realizamos una investigación sobre el contexto de las mujeres trabajadoras de la industria indumentaria a nivel nacional e internacional.

Por lo que refiere a la sección de marco jurídico, abordamos la reforma laboral y los alcances de la misma, así como la obligación de las diversas autoridades para implementar dicha reforma desde una perspectiva de género.

En los apartados III y IV de inclusión desde el Poder Ejecutivo Federal, poderes ejecutivos estatales, Poder Judicial Federal y poderes ejecutivos estatales de la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral analizamos las respuestas obtenidas mediante las diversas solicitudes de información que realizamos.

Posteriormente, en el apartado V se desarrolla el trabajo realizado con grupos focales con organizaciones de la sociedad civil, activistas y personas expertas y trabajadoras de la industria indumentaria. En estos grupos focales analizamos la información compartida sobre los derechos humanos más vulnerados de las trabajadoras desde su experiencia, la falta de perspectiva de género en el derecho laboral, acceso a la justicia en materia laboral, entre otras. Por último, cerramos con la sección de conclusiones, buenas prácticas destacadas y recomendaciones.

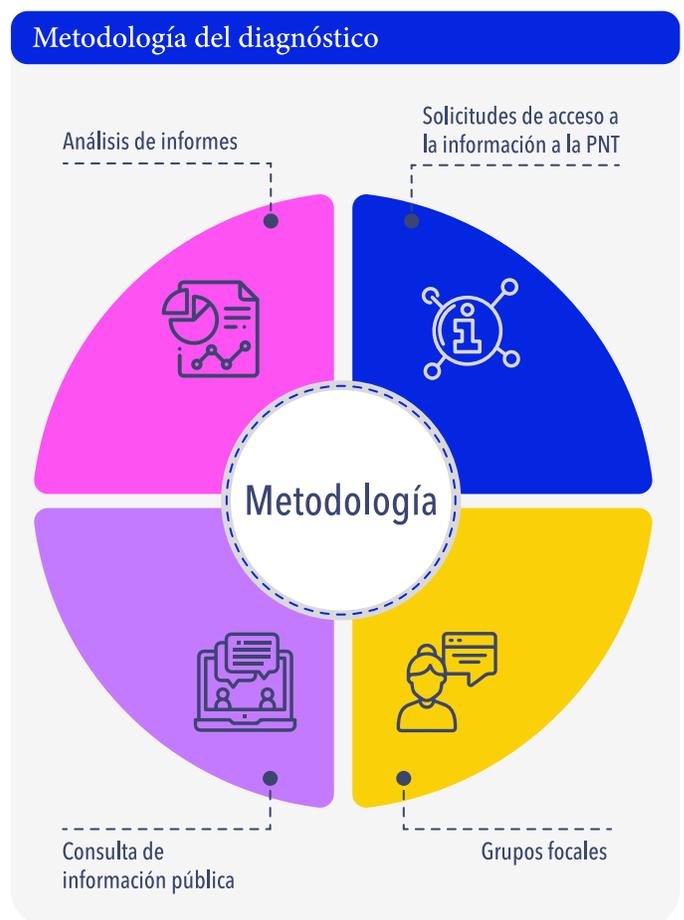
II. Metodología

Realizamos 102 solicitudes de acceso a la información, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), a las autoridades encargadas de la implementación de la reforma laboral. Únicamente nos allegamos de información de las instituciones públicas disponibles en la PNT. Nuestra metodología no incluyó presentar recursos de revisión a aquellas autoridades que no respondieron, o bien respondieron de forma incompleta, tal y como se reporta en el apartado correspondiente.

Asimismo, realizamos dos grupos focales en los que participaron activistas, especialistas en materia laboral y organizaciones de la sociedad civil que acompañan casos, hacen investigación, trabajo de base o tienen algún otro tipo de incidencia en materia laboral a nivel nacional.

Igualmente, consultamos información oficial de instituciones tales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CANAIIVE), entre otras. Del mismo modo, analizamos el informe de

Índice de Transparencia de la Moda en México, de Fashion Revolution México, y el informe *La Precariedad está de Moda*, de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, A. C., así como distintos artículos periodísticos de diversos medios de comunicación. A nivel internacional, analizamos información de agencias del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y de la Organización Internacional del Trabajo. Adicionalmente, consultamos datos arrojados por informes de organizaciones globales como Centre for Research on Multinational Corporations, Trades Union Congress (TUC), Good Clothes Fair Pay, Labour Behind the Label y reportes de información de fuentes abiertas como The Guardian y Channel 4.



III

Antecedentes y contexto

- I. Situación de las mujeres dentro del ámbito laboral a nivel nacional
- II. Situación de las mujeres y niñas en la industria indumentaria a nivel internacional
- III. Situación de las mujeres y niñas en la industria indumentaria a nivel nacional



III.I. Situación de las mujeres dentro del ámbito laboral a nivel nacional

En México, la situación de discriminación contra las mujeres en el espacio laboral es preocupante. Para muestra, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 registró que tres de cada diez mujeres han experimentado discriminación o violencia en sus espacios de trabajo alguna vez en su vida. Además, las manifestaciones de violencia más comunes hacia las mujeres en los espacios de trabajo son conductas discriminatorias, de violencia sexual, psicológica y física. La violencia sexual es el tipo de violencia que más afecta a las mujeres en el ámbito laboral, ya que 14.4 % de las mujeres en México han experimentado al menos un incidente de violencia sexual en el trabajo o a la largo de su vida.



Tres de cada diez mujeres han sido discriminadas o violentadas en sus espacios de trabajo alguna vez en su vida

Las entidades federativas con mayor prevalencia de violencia laboral experimentada por las mujeres a lo largo de la vida son: Chihuahua (37.8 %), Ciudad de México (34.6 %) y Baja California (34.4 %). De acuerdo con la ENDIREH 2021 las razones principales de discriminación que reportan las mujeres dentro de su centro de trabajo hacen referencia a situaciones de desigualdad respecto a los hombres. Algunos ejemplos son: tener menos oportunidades de ascender, menor paga por el mismo trabajo y menores prestaciones en el mismo puesto (INEGI, 2022a).

A nivel nacional, las personas que violentan a las mujeres en el ámbito laboral son, principalmente, los compañeros o compañeras de trabajo, seguidos por pa-

trones o jefes y supervisores, siendo las instalaciones de trabajo el lugar más común en donde las mujeres experimentan la violencia laboral (INEGI, 2022a). Una de las causas asociadas a esta alta prevalencia de climas laborales hostiles hacia las mujeres trabajadoras es la ausencia de mecanismos de respuesta ante casos de acoso, discriminación y violencia. Con base en la encuesta mencionada, el 73 % de las trabajadoras mexicanas reportan que no existen o desconocen los protocolos o medidas para la atención de violencia contra las mujeres en sus centros de trabajo (INEGI, 2022a).

Asimismo, de acuerdo con investigaciones realizadas por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), la principal denuncia que reciben por parte de las mujeres tra-

bajadoras es el despido o no contratación por estar embarazadas (94.6 % del total de los reportes con los que cuentan), lo cual coloca a la maternidad como el principal motivo de discriminación (COPRED, 2015). Además, parte de la problemática es que no se clasifican los despidos por embarazo como violencia de género, sino como despidos injustificados.

Respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares en México (ENIGH) 2020, muestra resultados sustanciales: la brecha promedio de ingreso entre hombres y mujeres es de \$7,750 pesos mexicanos (MXN); mientras el ingreso trimestral promedio de los hombres es de \$22,618 MXN, el de las mujeres es de \$14,860 MXN (INEGI, 2020). Además, de acuerdo a la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2021, las mujeres que logran conseguir un empleo formal suelen percibir menos ingresos que los hombres y se concentran en actividades que tienen las percepciones económicas más bajas (INEGI, 2022b).

Situación de las mujeres en el ámbito laboral en México



III.II. Situación de las mujeres y niñas en la industria indumentaria a nivel internacional

Como se ha mencionado, este diagnóstico tiene como objetivo analizar la situación de las mujeres trabajadoras de la industria indumentaria, ya que es uno de los grupos de mujeres en condiciones laborales más precarias a nivel global. De acuerdo con los diversos informes que analizamos a continuación, mundialmente, la mayor parte de la fuerza laboral de la industria indumentaria está cubierta por mujeres, muchas de ellas trabajando en la informalidad en condiciones inseguras y precarias. Además, ser mujer se cruza de forma constante con otros factores, por ejemplo, ser migrante, ser una persona racializada, tener una doble jornada de trabajo de cuidados no remunerados, entre otros.

La industria de la moda está marcada por situaciones que vulneran los derechos de las trabajadoras en el mundo y en México. Por ejemplo, en enero y febrero de 2022, personas trabajadoras de la industria textil de Haití denunciaron que a menudo se han visto obligadas a tener relaciones sexuales con sus superiores jerárquicos directos para poder mantener sus trabajos. Otro ejemplo ocurrió en abril de 2013, cuando el complejo de la fábrica de ropa Rana Plaza en Dhaka, Bangladesh, se derrumbó y mató a 1,134 trabajadoras y trabajadores, y dejó heridos a miles más (Paultre, 2022).

Con base en el Índice de la Transparencia de la Moda en México (2021) se estima que a nivel internacional aproximadamente el 80 % de la fuerza laboral del sector de las prendas de vestir confeccionadas en los países productores son:

Mujeres con bajos niveles de educación y, con frecuencia, menores de edad¹. Sumado a esto, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel internacional los salarios de las mujeres dentro de la industria textil, la confección y el calzado son inferiores a los de los hombres (OIT, 2000).

Conforme a este índice, dos de cada tres personas que trabajan en la industria de la moda sin remuneración son mujeres y casi seis de cada diez personas laborando en este sector que se encuentran bajo una subcontratación –que es violatoria de sus derechos laborales–, también son mujeres (Juárez, 2022).

Dos de cada tres personas que trabajan en la industria de la moda, sin remuneración, son mujeres



Casi seis de cada diez personas subcontratadas también son mujeres



De acuerdo con el Informe de SOMO (2011), *Aspectos de género en la industria de la indumentaria latinoamericana*, en esta región, muchos países después de diversas crisis económicas y de deuda durante la década de los ochenta, cambiaron de una industrialización de sustitución de importaciones a una

industrialización orientada a la exportación. En este proceso de cambio, la industria de la indumentaria tuvo un impacto relevante, ya que se encuentra entre aquellas que generaron la mayoría de los nuevos puestos de trabajo. Desde sus inicios, una de sus cla-

¹ De acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) entre la población de 5 a 17 años se estimó que existen 51 mil niñas, niños y adolescentes que realizan actividades en la industria del vestido y del calzado en 2017. Según estas estimaciones, el estado con mayor trabajo infantil y adolescente sería Puebla con 36.1 %, seguido del estado de Guanajuato con 23.7 % respecto del total nacional.

ves es que, para ser competitiva internacionalmente, la industria de la vestimenta contó, en gran medida, con la afluencia de mano de obra barata. Principalmente fueron mujeres las que tomaron los trabajos dentro de este sector. A medida que fue creciendo el desempleo entre los hombres y que fue cayendo el salario mínimo, se 'empujó' a las mujeres a buscar trabajos, a fin de encontrar medios para ayudar con los ingresos de la familia.

«Dentro del sector de la industria indumentaria, también hay una clara segregación por género conforme a la cual las mujeres se encuentran en los trabajos que requieren menor nivel de calificación, los peor pagados y los más precarios» (Racz, 2011, p. 1).

Las mujeres son las trabajadoras preferidas dentro de la industria de la vestimenta global orientada a la exportación por diversas razones. Una de ellas es que son mano de obra más "barata" que los hombres porque son consideradas como generadoras de ingresos secundarios. «Tradicionalmente, los hombres han sido vistos como los proveedores de la familia y los salarios de las mujeres solamente representan un ingreso adicional» (Racz, 2011, p. 3). Adicionalmente, a las mujeres se les contempla como más obedientes, de modo que es menos probable que se unan a sindicatos, en comparación con los hombres, por lo que tienden a aceptar el llevar a cabo trabajo repetitivo y monótono; en cuestión de habilidad, a las mujeres se les atribuye mayor capacidad para trabajos minuciosos que requieren mayor velocidad. A lo anterior se suma que las mujeres están dispuestas a tener jornadas laborales irregulares y

largas, y trabajar horas extra de manera frecuente, lo cual es recurrente en la industria indumentaria (Racz, 2011, pp. 3-8).

La situación de las trabajadoras de la industria indumentaria se agravó en el contexto de la pandemia de Covid-19, ya que, debido a la falta de contratos laborales formales en esta industria, algunas de las consecuencias fueron, por un lado, el despido de

las trabajadoras sin que se les garantizaran sus derechos laborales, por el otro, que se les obligara a trabajar en condiciones inseguras. Por ejemplo, en el Reino Unido, las mujeres que trabajaban en las fábricas de confección tenían cuatro veces más probabilidad de morir por complicaciones de Covid-19 que la media de las trabajadoras de cualquier otra industria (TUC, 2021).

Para la realización del documental de 2022, *Inside the Shein Machine: UNTOLD*, de Channel 4, se dio a conocer cómo Shein logra la producción masiva de ropa en cortos períodos de tiempo, teniendo como resultado la exposición de varias violaciones a los derechos humanos por parte de esta empresa multinacional. Algunos de los hallazgos más importantes del documental son que las trabajadoras tienen jornadas laborales continuas hasta de 18 horas y, si cometen un error, son multadas hasta con dos tercios de su salario diario (Channel 4, 2022).

La serie de violaciones a los derechos laborales dentro de la industria indumentaria se repiten en diversas partes del mundo. Con base en la campaña de Good Clothes, Fair Pay, el trabajo de las mujeres en la industria de la confección es generalmente in-

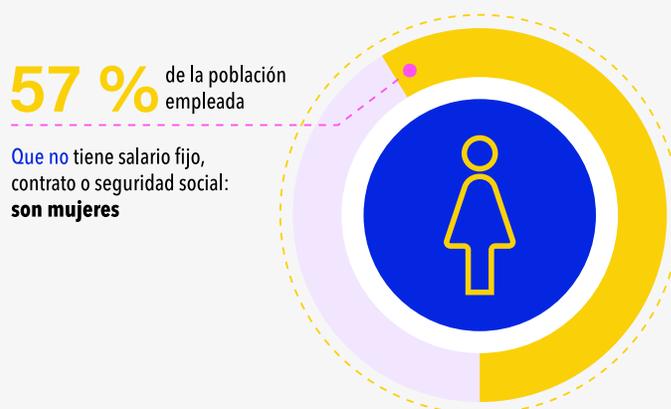


formal (Doyle, s.f.). Además, las fábricas recurren a subcontratistas, trabajadoras a domicilio y trabajadoras casuales para seguir siendo competitivos. El empleo informal tiene como consecuencia excluir a las mujeres de sus derechos laborales por lo que no tienen prestaciones laborales, como la baja por maternidad remunerada, el seguro médico y los planes de pensiones. «En consecuencia, las trabajadoras quedan fuera del ámbito de aplicación de muchas leyes laborales y tienen poco [acceso al sistema de impartición de justicia] (Doyle, s.f.).

A todo lo anterior se suma que, a nivel global, la mayoría de las trabajadoras también son responsables del trabajo –no remunerado– de cuidados en sus hogares, además de laborar muchas horas en la fábrica. Por ello, no sólo carecen de dinero, sino también de tiempo. «Ganar un salario digno garantiza que las mujeres de la industria de la confección puedan mantenerse a sí mismas y a sus familias sin tener que trabajar excesivas horas extras sólo para satisfacer sus necesidades básicas» (Doyle, s.f.).

III.III. Situación de las mujeres y niñas en la industria indumentaria a nivel nacional

Al igual que a nivel global, en México la fuerza laboral de la industria de la moda es, en su mayoría, ocupada por mujeres con empleos mal remunerados. A nivel nacional, la industria de la moda genera más de 2.1 billones de pesos de ingresos anuales, pero de esas ganancias las empresas destinan sólo 4 % al pago de salarios (Acción ciudadana frente a la pobreza, 2022). El 57 % de la población empleada en esta industria que no tiene salario fijo, contrato o seguridad social son mujeres y, generalmente, laboran en pequeñas



En México, las mujeres representan 68 % de la fuerza de trabajo en la industria de la confección de prendas de vestir

tiendas, puestos y comercios de ropa, zapatos y accesorios. Casi dos tercios de quienes trabajan en ese sector no tienen un ingreso suficiente para comprar dos canastas básicas necesarias para mantenerse a sí mismas y a otra persona (Acción ciudadana frente a la pobreza, 2022).

En México, esta industria contribuye aproximadamente con el 2.4 % del PIB del sector manufacturero. Sólo en 2018, el sector del vestido empleó a más de medio millón de personas, en su mayoría mujeres. En cuanto al sector del calzado, México es el noveno productor mundial, encabezado por el estado de Guanajuato, donde se fabrican 7 de cada 10 pares de zapatos en el país (CICEG, 2021).

De acuerdo con el INEGI y la CANAIVE, en México las mujeres representan 68 % de la fuerza de trabajo en la industria de la confección de prendas de vestir, a comparación con el 35 % que representan en la industria manufacturera en general (INEGI y CANAIVE, 2022). Sin embargo, con base en el Índice de Transparencia de la Moda en México 2021, estos porcentajes

no toman en cuenta los eslabones de la cadena de suministro vinculados con el diseño de la prenda, la producción de insumos o la comercialización, entre otras actividades; por lo que, seguramente, el porcentaje de la participación de la mujer es mucho más alto.

A finales de los años setenta comenzaron a instalarse múltiples plantas ensambladoras en ciudades fronterizas como Tijuana, Ciudad Juárez, Matamoros, Mexicali y Nogales. A estas plantas se les conoce como maquiladoras y representan, en conjunto, la internacionalización y la feminización de la mano de obra mexicana. El esquema de estas maquiladoras consiste en mano de obra barata y estímulos fiscales para gobiernos locales. Comenzaron a desplazarse por todo el país, teniendo, para enero de 2005, más de 400 mil empleados en ciudades no fronterizas, siendo las mujeres, su principal fuerza de trabajo (De la O, 2006).

Algunas de las violaciones a los derechos laborales documentadas dentro de esta industria son las siguientes: espacios de trabajo reducidos, con poca ventilación o en condiciones insalubres; plazas sin contratos escritos donde no se les dan a conocer sus derechos; salarios precarios; largas jornadas que incluyen tiempo extra, rebasando el tiempo normal a la semana; tiempos de descanso mínimos que en ocasiones se tienen que compensar; carencia de primas de antigüedad; menos días de vacaciones y de incapacidad por maternidad, y menor aguinaldo que lo que estipula la ley.

El colapso de la fábrica de ropa de Chimalpopoca, causado por el terremoto del 19 de septiembre de 2017, demostró que la fuerza laboral de la industria de la confección en México sigue trabajando en condiciones deplorables (Ávila, 2022). Las empresas no solamente son responsables de sus relaciones comerciales directas, también lo son de la protección a los derechos laborales de las personas que se encuentran dentro de toda su cadena de suministro y, como hemos visto a lo largo de esta sección, especialmente en esta industria se tiene que realizar desde la perspectiva de género.

Algunas trabajadoras tienen jornadas laborales continuas hasta de

18  **horas**

y si cometen algún error son multadas hasta con 2/3 de su salario diario



IV

Marco jurídico

La reforma laboral publicada el 1 de mayo de 2019, incluye avances significativos para México, especialmente en materia de igualdad de género. Destacan, principalmente, (i) la obligación patronal de implementar un protocolo para prevenir la discriminación y violencia por razones de género en los centros de trabajo; (ii) mayor protección de atención de casos de violencia laboral, al ampliar las facultades expresas de la autoridad judicial para evitar que a las víctimas de despido por discriminación por embarazo, orientación sexual o identidad de género, no se les cancele el goce de la seguridad social; (iii) la obligación para que los sindicatos integren sus directivas conforme al principio de representación proporcional de género (STPS, 2022).



La implementación de la reforma laboral se realizó en tres etapas, de forma tal que el nuevo modelo de justicia en esta materia entrará en vigor de forma escalonada en toda la república. La primera etapa inició en noviembre de 2020, la segunda en noviembre de 2021 y la tercera y última en octubre de 2022.



Esta investigación, es un diagnóstico sobre el estado de la implementación, por parte de las autoridades encargadas de la reforma laboral, desde una perspectiva de género. Además, ponemos un foco particular en las trabajadoras de la industria indumentaria y el impacto que ha tenido la reforma laboral en el ejercicio y garantía de acceso a sus derechos laborales.

Conforme a la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, publicada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una de las nueve áreas de acción a desarrollar para el inicio de las funciones del nuevo sistema de justicia laboral es: «Incluir en forma transversal la pers-

pectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la Reforma Laboral» (STPS, s.f. p.27).

De acuerdo con dicho documento, la implementación de la perspectiva de género corresponde a la STPS, al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), al CONAPRED, a las secretarías del trabajo o áreas homólogas de las entidades federativas, al Instituto de las Mujeres de las entidades federativas, al Poder Judicial Federal y a los poderes judiciales de las entidades federativas.

En ese sentido, en este diagnóstico realizamos distintas solicitudes de acceso a la información para conocer, hasta el momento, cómo las autoridades están realizando la implementación de la reforma laboral desde una perspectiva de género. Al respecto, a las autoridades del Poder Ejecutivo tanto a nivel federal como local, les solicitamos reportar lo siguiente:

- 1) Las acciones que se han llevado a cabo desde su institución para incluir –en forma transversal– la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral.
- 2) Los resultados de las acciones que se han llevado a cabo desde su institución para incluir –en forma transversal– la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral.
- 3) La metodología de medición de impacto y resultados de las acciones que se han llevado a cabo desde su institución para incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral.

Por su parte, a los poderes judiciales tanto locales como al federal les preguntamos las acciones que habían realizado para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral. Adicionalmente, solicitamos información sobre si cuentan o no con protocolos para la atención de violencia de género dentro de la institución, la paridad en personal jurisdiccional, el número de mujeres que forman parte de los distintos procesos judiciales y si la información se estaba registrando contemplando las interseccionalidades, por ejemplo, mujeres migrantes, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, trans, de la comunidad LGBTIQ o trabajadoras de las maquilas de la industria textil y de calzado.

El artículo 1.º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) prohíbe la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que tenga por objeto menoscabar los derechos de las personas. También, que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen que proteger, respetar y garantizar los derechos humanos. Además, el artículo 4.º de la CPEUM establece que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley.

Asimismo, los artículos 2.º, 3.º y 56 de la Ley Federal del Trabajo, mandatan que los centros de trabajo deben propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, igualdad de oportunidades y la prohibición de establecer condiciones, exclusiones o diferencias que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por diversos motivos relacionados con la dignidad humana.

Las autoridades encargadas de impartir justicia deben realizar sus actividades jurisdiccionales desde la perspectiva de género; la SCJN se ha encargado de emitir criterios respecto a la obligación de juzgar con perspectiva de género y, por lo tanto, garantizar el derecho de acceso a la justicia en condiciones de igualdad y a la no discriminación por razones de género, reconocidos en los artículos 1.º, 4.º y 17 CPEUM.

Además, de acuerdo con la Corte, emplear la perspectiva de género implica utilizarla para (i) interpretar las normas y aplicar el derecho; y (ii) apreciar los hechos y las pruebas que forman parte de la controversia. Con respecto al primero, comprende leer e interpretar la norma «tomando en cuenta los principios ideológicos que la sustentan, así como la forma en que afectan, de manera diferenciada, a quienes acuden a demandar justicia» (SCJN, 2016).

V

Inclusión desde el Poder Ejecutivo Federal y los poderes ejecutivos estatales de la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la reforma laboral

- I. Institutos de las mujeres de las entidades federativas
- II. Secretarías del trabajo o áreas homólogas de las entidades federativas
- III. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- IV. INMUJERES
- V. CONAPRED



Como señalamos previamente, entre las áreas de acción a desarrollar para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral está la transversalización de la perspectiva de género. Para allegarnos de información respecto al estado de las acciones encaminadas a cumplir este punto, presentamos diversas solicitudes de información al Poder Ejecutivo tanto a nivel local como federal. Las preguntas realizadas son las ya referidas en el apartado de Marco jurídico. A continuación, presentamos la información recabada de dichas solicitudes de información.

V.I Institutos de las mujeres de las entidades federativas

Si bien enviamos solicitudes de acceso a la información a los institutos de las mujeres de todos los estados, de algunos de ellos no se obtuvo respuesta.

- › Los institutos de las mujeres de Colima, Tamaulipas, Nayarit y Querétaro no respondieron a esta solicitud.
- › El Instituto para las Mujeres Guanajuatenses no se encuentra en la Plataforma Nacional de Transparencia, por lo que tampoco contamos con su respuesta.
- › Chihuahua, Ciudad de México, Nuevo León y Sonora forman parte de la etapa tres de implementación de la reforma laboral, la cual, al momento de realizar las solicitudes de acceso a la información, aún no entraba en vigor. En ese sentido, estas entidades federativas respondieron que, debido a dicha situación, no habían realizado acciones encaminadas a transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma.



Acciones para incluir en forma transversal la perspectiva en la implementación de la reforma laboral

Respecto a dicho rubro, obtuvimos las siguientes respuestas:



- › Chihuahua, Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco, Estado de México, Puebla y Zacatecas reportaron acciones que no tenían relación con la transversalización de la perspectiva de género en la reforma laboral. Cabe destacar que, en el caso de las tres primeras entidades, esto se justifica debido a que, al momento de realizar las solicitudes, la reforma aún no entraba en vigor en su territorio.
- › Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Guanajuato, Guerrero, Jalisco,

Estado de México, Michoacán, Oaxaca, Puebla y Quintana Roo no reportaron actividades por parte de sus correspondientes institutos de las mujeres para implementar la reforma laboral con perspectiva de género, mientras que Zacatecas respondió con acciones que no tenían relación con la implementación de la reforma. Lo anterior, no obstante que estos estados forman parte de las etapas 1 y 2 de la implementación, mismas que entraron en vigor el 18 de noviembre de 2020 y el 3 de noviembre de 2021, respectivamente.

- › Durango, Morelos, San Luis Potosí y Sinaloa informaron estar implementando capacitaciones a personal del servicio público como acción para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.
- › Coahuila reportó haber realizado un Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la elaboración de un diagnóstico sobre la participación económica de las mujeres, brecha salarial y trabajos de cuidados que realizan las mujeres en dicho estado y el desarrollo de la Norma Técnica Estatal para Certificar Sitios Seguros para las Mujeres NTE-001-SEGOB- ICM-2022.
- › Morelos y Sinaloa señalaron estar impulsando la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- › Veracruz destacó estar implementando un cuestionario sobre violencia de género en la administración pública estatal, mismo que incluye un apartado sobre violencia laboral. Igualmente, resaltó que, próximamente (sin indicar fecha), se reunirán con jueces y juezas laborales para abordar la estrategia de implementación de la reforma laboral.

- › Hidalgo reportó que realizaron acciones de coordinación con el Centro de Conciliación Laboral de dicho estado para el establecimiento de la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (UIIMH), la cual tendrá la función de vigilar la incorporación de la perspectiva de género de las políticas públicas, así como garantizar la institucionalización de la igualdad sustantiva. Igualmente, señalaron que establecieron el Consejo General para la Planeación de la Agenda de Género para coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de igualdad real entre mujeres y hombres, y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.



Resultados de las acciones para incluir de forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Respecto a la solicitud de informar los resultados de la implementación de la reforma desde una perspectiva de género, únicamente tres entidades federativas reportaron resultados.

- › Coahuila respondió reportando el número de personas beneficiadas.
- › El Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos destacó haber logrado la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación e impulsó a que unidades de género del ejecutivo la conozcan y apliquen.
- › San Luis Potosí destacó haber logrado la instalación de la unidad de igualdad de género en el Centro de Conciliación Laboral.



Metodología de medición de impacto y resultados de las acciones para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

- › Sólo los estados de Morelos y Coahuila reportaron contar con una metodología de medición de impacto y resultados de las acciones que se han llevado a cabo desde su institución para incluir –en forma transversal– la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral.

V.II Secretarías del trabajo o áreas homólogas de las entidades federativas

Enviarnos solicitudes de información a las secretarías de trabajo o áreas similares de todas las entidades federativas, sin embargo, de algunas no se obtuvo respuesta.

- › Aguascalientes, Tamaulipas y Tlaxcala fueron los estados que no respondieron a la presente solicitud.
- › Querétaro, Hidalgo y Guanajuato no se encuentran en la Plataforma Nacional de Transparencia, por lo que tampoco se contó con su respuesta.



Acciones para incluir en forma transversal la perspectiva en la implementación de la reforma laboral

- › De los estados que se encontraban en la etapa 1 o 2 de la implementación de la reforma laboral al momento de realizar las solicitudes de información, solamente Baja California Sur señaló no haber realizado ninguna actividad o no contar con información sobre las acciones. Las acciones afirmativas o los procesos de reclutamiento con perspectiva de género fueron las principales actuaciones más frecuentemente reportadas.

Repuestas de la solicitud de información



Diversos estados señalaron las capacitaciones en temas de perspectiva de género como parte de sus acciones:

- › Jalisco reportó una capacitación en materia de derecho a la igualdad y no discriminación, y sensibilización en perspectiva de género.
- › El Estado de México señaló que se impartió el curso integral en perspectiva de género “Yo sé de género”, curso básico de derechos humanos

y servicio público y diversidad sexual. En Morelos, a través del Centro de Conciliación, se han impartido los cursos “Los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia” y “Acoso y hostigamiento”, impartidos por la Secretaría de Administración de la entidad federativa, capacitación en materia de igualdad de género y violencia contra las mujeres; la Secretaría de Desarrollo Económico y del Trabajo ha participado en los cursos “Los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia”, “Acoso y hostigamiento”, así como capacitación en materia de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 Violencia familiar, sexual y contra las mujeres.

- › Baja California informó que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje establecieron como objetivo que la resolución de conflictos laborales, proyectados mensualmente, contemplen que más de 50 % de los asuntos resueltos a través de un laudo correspondan a trabajadoras.
- › Chihuahua describió que realizaron un manual de organización con perspectiva de género, de procedimientos sustantivos con perspectiva de género y de lenguaje incluyente, además de una política de igualdad laboral y no discriminación, sin entrar a más detalles.
- › La Secretaría del Trabajo de Coahuila ha trabajado en colaboración con la Oficina de la OIT para México y Cuba, mediante un acuerdo de asistencia técnica que se materializa poniendo en marcha el proyecto RBSA: Recuperación del empleo frente al COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa, el cual tiene por objetivo reforzar las capacidades del gobierno y los interlocutores sociales del estado para elaborar y aplicar políticas integradas, inclusivas y con perspectiva de género. Igualmente, desarrollaron la Evaluación del impacto del COVID-19 en las mujeres y los hombres en Coahuila para apoyar una recuperación con perspectiva de género y, con ello, el diseño e implementación del

programa de formación y sensibilización sobre igualdad de género dirigido a las y los funcionarios de la Secretaría del Trabajo, unidades administrativas, descentralizados y desconcentrados.

- › En Guerrero se realizó la elaboración –en el anteproyecto de presupuesto– un apartado relativo a la perspectiva de género.
- › Respecto a Morelos, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo se verifica el cumplimiento de las obligaciones patronales (artículo 132, fracción XXI de la Ley Federal del Trabajo) sobre implementar, en acuerdo con los trabajadores, un Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, así como atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, realizando las siguientes acciones:
 - Se interroga directamente a los trabajadores de los centros de trabajo inspeccionados; durante 2022 se han hecho 45 inspecciones.
 - Se realizó un operativo de difusión y entrega de documentos del Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, así como el Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.
 - Se mencionó el acercamiento con establecimientos comerciales de Cuernavaca para brindar información importante acerca de los derechos de los trabajadores (acercamiento con 345 centros de trabajo en el estado de Morelos).
 - El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje obtuvo su registro y participación en el Pacto Nacional por la Justicia de Género ante la Asociación

Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ), haciendo hincapié en que, a través de los órganos jurisdiccionales, se emiten laudos con perspectiva de género.

- Se mencionó una campaña de asesoría a mujeres en materia de violencia y acoso laboral, a cargo de la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo.
- › En Jalisco se lleva a cabo una Estrategia para Transversalizar e Institucionalizar la Perspectiva de Género a través de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en la Administración Pública Estatal.
- › En la entidad de Quintana Roo comenzaron a trabajar el Convenio en donde los órganos de impartición de justicia utilicen la perspectiva de género durante todo el proceso jurisdiccional, seguido ante las juntas y el tribunal de conciliación y arbitraje, con el objetivo de que las actuaciones y laudos que emiten incorporen los nuevos criterios jurisdiccionales y en materia de género.
- › Zacatecas informó que las acciones que lleva a cabo la Dirección de Trabajo y Previsión Social son con la finalidad de incluir la perspectiva de género en la reforma laboral. De los puntos más importantes a resaltar se encuentra la inspección laboral, en la que se le solicita a la empresa que presente el total de trabajadores que laboran en ella, desglosándolos por sexo para saber cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan en ésta. Si cuentan con mujeres trabajando, se solicita certificado de incapacidad de mujeres en estado de gestación o lactancia, asimismo, la dirección expide los permisos de trabajo para las y los menores de edad, de 15 a 17 años, en caso de así solicitarlo los padres.



Resultados de las acciones para incluir de forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Únicamente Campeche y Quintana Roo mencionaron resultados concretos sobre el logro de sus acciones.

- › Campeche compartió que la Dirección de Inspección y Procedimientos Administrativos, a través de sus inspectores al efectuar las visitas de inspección a las empresas, promueven la importancia de la inclusión laboral y la igualdad con perspectiva de género.
- › El estado de Quintana Roo mencionó su compromiso a sumar laudos y resoluciones con perspectiva de género, presentando que, a la fecha, se cuenta con un total de 166 836 personas beneficiadas con la implementación de acciones con perspectiva de género. También presentaron como resultado la Feria de empleo virtual, la cual permite que exista una vinculación de forma gratuita, directa y ágil entre personas buscadoras de empleo y representantes de empresas. De igual forma, cuentan con una bolsa de trabajo y un programa para la capacitación para el trabajo.



Metodología de medición de impacto y resultados de las acciones para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

- › Solamente el estado de Quintana Roo reportó contar con una metodología de medición de impacto y resultados de las acciones que se han llevado a cabo desde su institución para incluir –en forma transversal– la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral. Establecieron que cuentan con una *metodología directa*, que consiste en la compu-

tación de cada una de las acciones efectuadas con posterioridad al momento de realizarse la capacitación y la confirmación de los planteamientos de perspectiva de género en la revisión y realización de actividades por los servidores públicos de la institución; así como una *metodología indirecta*, contenida a través de encuestas de atención a los usuarios, aplicadas en los procesos que se brindan en la dependencia.

V.III Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Acciones para incluir en forma transversal la perspectiva en la implementación de la reforma laboral

En respuesta a las tres preguntas, esto es, a las acciones que se han llevado a cabo para incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral, para los resultados de dichas acciones y la metodología de medición de impacto y resultados de las mismas, la STPS adjuntó enlaces que remiten a dos acuerdos, así como al Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral.

En el primer acuerdo, del 19 de julio de 2021, «el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral [CCIRSJL] instruye a la Secretaría Técnica [del Consejo] a elaborar un plan de acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma [...] laboral» (CCIRSJL, 2021). Cabe destacar que la Secretaría Técnica de dicho Consejo está a cargo de la STPS. El acuerdo refiere que el plan de acción debe-

rá incluir indicadores, diagnósticos, plan de estudios, seguimientos estadísticos, emisión de manuales y guías, capacitación, difusión, entre otras actividades (SEGOB, 2022).

En el segundo acuerdo, de fecha 19 de abril de 2022, «el CCIRSJL aprueba el Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral e instruye a la Secretaría Técnica a llevar a cabo su implementación y seguimiento» (CCIRSJL, 2022).

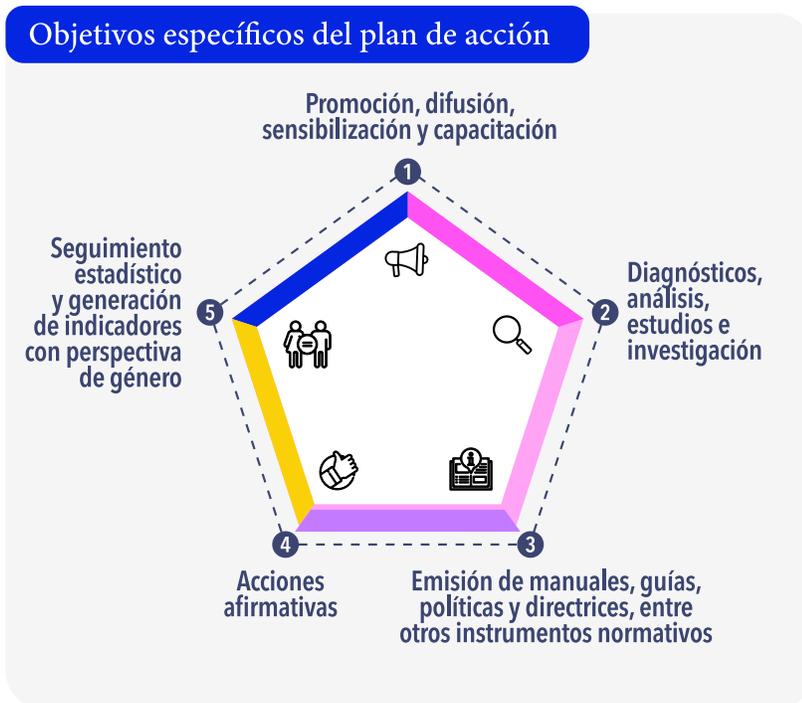
Finalmente, la STPS refiere al Plan de Acción² para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral. Éste es un documento de dieciséis páginas que abarca introducción, marco jurídico, alcance del plan de acción, objetivo general, objetivos específicos y seguimiento.

Respecto al objetivo general, refiere que es:

Establecer acciones específicas para incorporar en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la Reforma Laboral, y con ello, contribuir al cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano en materia de derechos humanos a nivel nacional e internacional, así como reafirmar los principios de igualdad y no discriminación, respeto y dignidad de las personas trabajadoras (STPS, 2022).

² El Plan de Acción puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/plan-de-accion-perspectiva-de-genero-VF-270422.pdf>

Los objetivos específicos previstos en el Plan de Acción son, de manera resumida, los siguientes:



1) **Promoción, difusión, sensibilización y capacitación.** Para este objetivo señala que elaborará, junto con el INMUJERES, un plan de capacitación y desarrollo profesional, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos dirigido a personal de servicio público implicado en la implementación de la reforma, a personas abogadas y a mujeres sindicalizadas. Igualmente, señala que se implementará una campaña de difusión sobre derechos de las mujeres sindicalistas y sus logros, así como la divulgación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación entre los actores clave del sector.

2) **Diagnósticos, análisis, estudios e investigación.** Éste consiste en:

«desarrollar un diagnóstico sobre la participación de mujeres líderes sindicales a nivel nacional; sus características; las formas de ejercer sus liderazgos; los obstáculos existentes en este ámbito, y las oportunidades para la formación de nuevos liderazgos femeninos, así como las necesidades específicas de los grupos históricamente marginados, subrepresentados y vulnerables» (STPS, 2022).

3) **Emisión de manuales, guías, políticas y directrices, entre otros instrumentos normativos.** Para este objetivo específico, la guía refiere que se trabajará en coordinación con los Centros de Conciliación a nivel federal y local para incluir la perspectiva de género en la conciliación prejudicial. Igualmente, señala que se elaborará una Guía de Apoyo para incorporar la perspectiva de género en los procesos de los sindicatos y en lo correspondiente a negociación colectiva, y se retomará la experiencia de autoridades electorales para la atención, sanción y erradicación de la violencia política con motivo de género, enfocado a los procedimientos de democracia sindical. Además, destaca que se incorporarán las herramientas:

«Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género y Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de los cuales se desarrollan conocimientos transversales en materia de perspectiva de género» (STPS, 2022).

4) **Acciones afirmativas.** En particular, el Plan de Acción destaca la promoción de integración de mujeres trabajadoras en las directivas sindicales; la organización de concursos de ingreso o ascensos exclusivos para mujeres en aquellos puestos en los que se detectan brechas o sesgos de género; y la implementación de un programa de mentorías para la formación de cuadros de nuevas líderes sindicales.

5) **Seguimiento estadístico y generación de indicadores con perspectiva de género.** Se refiere a desarrollar y difundir estadísticas e indicadores con perspectiva de género, los cuales podrán conformarse a partir de la información que proporcionan el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), los centros de conciliación locales y los tribunales laborales federal y locales.

Por último, el Plan de Acción –en su apartado de seguimiento– señala que:

La Unidad de Enlace en su carácter de Secretaría Técnica presentará informes semestrales de seguimiento y un informe anual de actividades. [Asimismo, destaca que] definirá los mecanismos de comunicación y coordinación entre las autoridades participantes y los demás actores involucrados en la implementación [...] de las actividades señaladas en el [...] Plan de Acción (STPS, 2022).



Resultados de las acciones para incluir de forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Esta institución no especificó resultados de sus acciones.



Metodología de medición de impacto y resultados de las acciones para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Esta institución no especificó una metodología de medición de impacto y resultados.

V.IV INMUJERES



Acciones para incluir en forma transversal la perspectiva en la implementación de la reforma laboral

El INMUJERES destacó una sola acción. Al respecto, la institución pública federal reportó que la única participación que ha tenido ha sido el envío de observaciones al Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma laboral elaborada por el CCIRSJL. INMUJERES señaló que la Secretaría Técnica de dicho Consejo está a cargo de la STPS, por lo que, conforme a la información de esta institución, fue dicha Secretaría quien elaboró el Plan de Acción y a la que le fueron enviadas las observaciones.



Resultados de las acciones para incluir de forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Esta institución no especificó resultados de sus acciones.



Metodología de medición de impacto y resultados de las acciones para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Respecto a la metodología de medición de impacto y resultados, el INMUJERES señaló que «no cuenta con una metodología propia para medir el impacto de las acciones que llevará a cabo en cumplimiento de la línea de acción».

Agregó que la Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación, a cargo de la STPS, debía desarrollar «una matriz de indicadores que permita medir objetivamente el avance a nivel federal y local de la implementación [de la reforma]» (STPS, s.f.), así como integrar los informes sobre los avances de los planes y programas aprobados, y planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de las acciones encomendadas a las áreas o unidades administrativas de apoyo que conforman a esa Secretaría Técnica. Al respecto, cabe señalar que, de la información proporcionada por la STPS, así como del análisis que generamos, no hay datos para verificar que tal matriz de indicadores se haya realizado y esté siendo actualizada.

En este sentido, el INMUJERES no proporcionó información referente a si la matriz mencionada, a cargo de la STPS, efectivamente fue desarrollada por dicha Secretaría y, en su caso, si cuenta con indicadores para conocer el impacto de la transversalización de la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.

V. CONAPRED



Acciones para incluir en forma transversal la perspectiva en la implementación de la reforma laboral

Respecto a las acciones que se han llevado a cabo para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral, el CONAPRED señaló que la directora de Promoción de Cultura y No Discriminación no había sido convocada por la STPS para participar en la implementación del nuevo sistema de justicia laboral, de manera particular a lo relacionado a incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral.

Informó que, no obstante, en materia sobre igualdad en el trabajo y no discriminación, el CONAPRED, en conjunto con la STPS, así como con el INMUJERES, conforman el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Destacó que esta norma mexicana tiene por objetivo reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.

Igualmente, el CONAPRED reportó que coordinó y diseñó el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (Pronaind) 2021-2024. Destacó que dicho programa coadyuva en la implementación de la Estrategia Nacional para la implementación del Sistema de Justicia Laboral, mediante las estrategias y acciones puntuales de los objetivos tercero y cuarto:

- › **Tercero.** Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral.

- › **Cuarto.** Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en la seguridad social (Pronaid, 2021).



Resultados de las acciones para incluir de forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Esta institución no especificó resultados de sus acciones.



Metodología de medición de impacto y resultados de las acciones para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral

Respecto a la *metodología de medición de impacto y resultados de las acciones que se han llevado a cabo*, CONAPRED informó que, conforme a la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, le corresponde a la Secretaría Técnica del CCIRSJL, a cargo de la STPS, desarrollar la matriz de indicadores que permita medir objetivamente el avance a nivel federal y local de la implementación de las metas de la Estrategia. Como se refirió previamente, la STPS no reportó esta matriz en las solicitudes de acceso a la información que realizamos.

VI

Inclusión desde el Poder Judicial Federal y los poderes judiciales estatales de la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la reforma laboral

- I. Acciones para transversalizar la perspectiva de género en el Poder Judicial en materia laboral
- II. Paridad de género en el personal que integra el poder judicial
- III. Protocolo para atención, prevención y sanción de casos de violencia de género
- IV. Capacitaciones para la impartición de justicia con perspectiva de género en materia laboral
- V. Providencias cautelares en materia laboral a favor de las mujeres trabajadoras
- VI. Desagregación de información



En esta sección se describe la información recabada de las solicitudes de acceso a la información que se realizaron a poderes judiciales tanto a nivel local como federal. El objetivo fue allegarnos de datos para conocer los avances de la implementación de la reforma laboral desde una perspectiva de género por parte de los poderes judiciales. Adicionalmente, buscamos conocer información para saber si cuentan con información desagregada sobre casos en materia laboral; disponen de protocolos para la atención, prevención y sanción de casos de violencia de género; conocen los avances en materia de paridad de género, así como de las capacitaciones para la impartición de justicia con perspectiva de género en materia laboral, y si han dictado providencias cautelares.

También, es necesario mencionar que no todos los poderes judiciales adjuntaron la información completa y algunos no respondieron todas las preguntas de estas solicitudes; el Poder Judicial del Estado de México no respondió. A continuación, se desarrollan secciones temáticas a partir de la información recolectada.

VI.I Acciones para transversalizar la perspectiva de género en el Poder Judicial en materia laboral

De las solicitudes de acceso a la información realizadas a los poderes judiciales locales se desprende que, hasta el momento de la realización de las solicitudes, solamente 22 se encontraban en las fases 1 y 2. Es importante resaltar que solamente los poderes judiciales de Aguascalientes, Baja California, Guanajuato, Hidalgo, Oaxaca, Quintana Roo y Tabasco han realizado acciones para transversalizar la perspectiva de género, los demás reportaron acciones que no tienen relación con ésta, respondieron que no han hecho nada o no respondieron. Estas acciones específicas se han concentrado en organizar conferencias, actividades de sensibilización y capacitaciones en materia de juzgar con perspectiva de género.

Destacan, de forma particular, las acciones reportadas por el Poder Judicial de Oaxaca, que tuvo como respuesta la realización de buenas prácticas, ya que ha implementado talleres, acciones afirmativas con alcance de género y conferencias en diversos temas como la ruta de atención a mujeres en situación de violencia; contra el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral; masculinidades positivas; lenguaje incluyente no sexista. Asimismo, ha llevado a cabo talleres en línea sobre los derechos de las personas con discapacidad. De igual manera, mencionó que

Repuestas de la solicitud de información



el Consejo de la Judicatura estatal emitió los criterios para promover la equidad de género entre hombres y mujeres. Adicionalmente, compartió que se han hecho esfuerzos para usar lenguaje ciudadano incluyente en sus determinaciones.

Los Poderes Judiciales de Puebla, Quintana Roo y San Luis Potosí respondieron que consideran que una acción importante para transversalizar la perspectiva de género es realizar convocatorias abiertas o concursos de oposición, destacando que eso es lo que actualmente están realizando.

Por su parte, el Poder Judicial Federal, a través de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL), destacó que asumió el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en cada uno de los ejes rectores de la implementación de la reforma.

Al respecto, adjuntan el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (primera etapa), con fecha del 8 de junio de 2020. Este Plan destaca como una de las directrices transversales –desde un enfoque de derechos humanos– la implementación con perspectiva de género en la reforma en materia de justicia laboral.

Las actividades que destaca en este rubro son:

- › Realizar un análisis de género durante la implementación de los ejes rectores para identificar el grado de desigualdad existente entre las mujeres y los hombres vinculados con la materia laboral.
- › Utilizar el lenguaje incluyente y no sexista en los documentos que expida la UIRMJL del Consejo de la Judicatura Federal, pero también en los proyectos que proponga a las diferentes áreas de dicho Consejo, con la finalidad de que trascienda su competencia.
- › Incluir la perspectiva de género dentro del material de especialización y actualización para las

y los operadores jurídicos, así como en aquellos dirigidos al público en general.

- › Observar el principio de paridad de género en la conformación de los nuevos tribunales laborales federales.

VI.II Paridad de género en el personal que integra el poder judicial

También realizamos un análisis respecto al balance de género que existe en los poderes judiciales en materia laboral para conocer cuántas mujeres integran el total del personal en los nuevos juzgados en materia laboral, y si las mujeres ocupan o no puestos de poder o si su trabajo está enfocado a cuestiones administrativas. Estos fueron los resultados:

- › Los poderes judiciales que reportaron que son mujeres la mayoría del personal que lo integran son Aguascalientes, Campeche, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Tabasco, Veracruz y Zacatecas. Por su parte, Baja California, Chiapas y Oaxaca indicaron que la mayoría de su personal son hombres.
- › Los que reportaron que cuentan con mayor número de juezas son Baja California, Campeche, Colima, Hidalgo, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Quintana Roo y Zacatecas. En cambio, Durango, Guanajuato, Oaxaca y Veracruz señalaron que la mayoría son jueces. Por otro lado, Aguascalientes, Chiapas, Morelos, San Luis Potosí y Tabasco reportaron que cuentan con un número igual de juezas y jueces.

- › Chiapas, Guanajuato, Morelos, Puebla y Veracruz reportaron un mayor número de secretarías. En contraste, Campeche, Colima, Oaxaca, Quintana Roo y San Luis Potosí disponen de más secretarios. Los que reportaron que cuentan con un número igual de secretarías y secretarios son Aguascalientes, Baja California, Durango, Tabasco y Zacatecas.

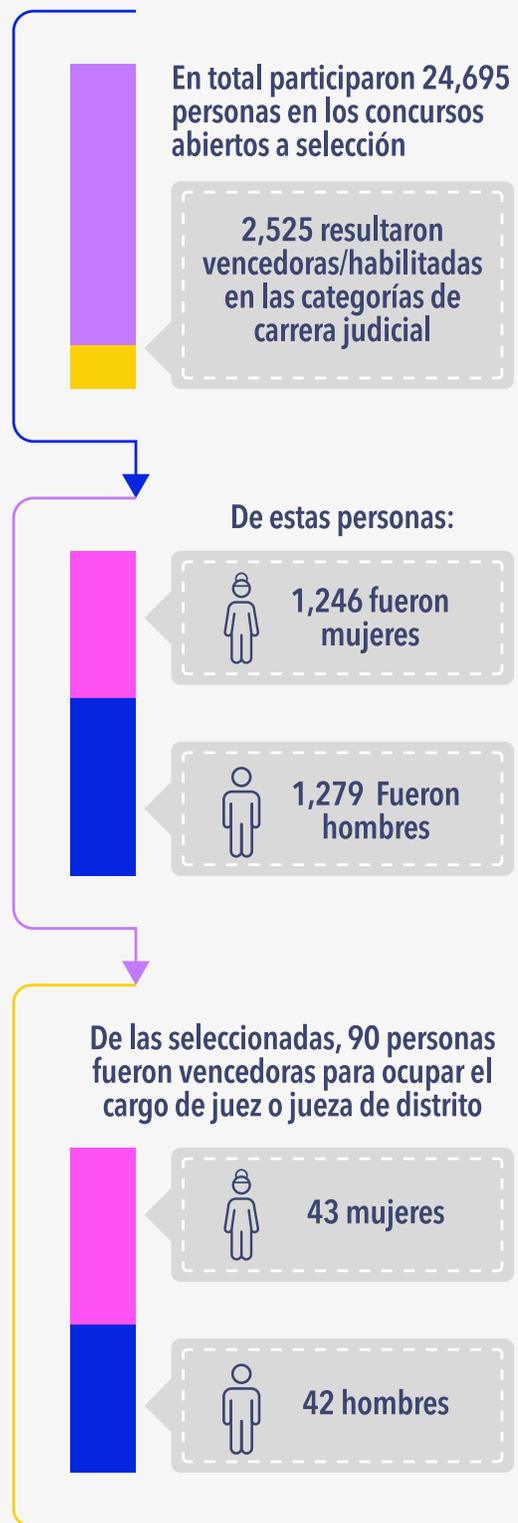
Por su parte, el Poder Judicial Federal reportó que en los concursos abiertos de oposición para seleccionar a quienes integran los tribunales laborales federales participaron 24,695 personas, 2,525 de las cuales resultaron vencedoras/habilitadas en las categorías de carrera judicial: 1,246 mujeres y 1,279 hombres. De éstas, vale la pena señalar que, de las 90 personas vencedoras para ocupar el cargo de juez o jueza de distrito, 43 son mujeres y 42 son hombres.

VI.III Protocolo para atención, prevención y sanción de casos de violencia de género

El 6 de julio de 2022 México ratificó el Convenio de la OIT sobre la violencia y acoso (C190), el cual tiene como finalidad proporcionar un marco común para el respeto de todas las personas y una vida libre de violencia dentro de los espacios de trabajo. El C190 conceptualiza la violencia y acoso en el mundo del trabajo de manera general, así como la violencia y acoso por razón de género, destacando que esta última definición incluye el acoso sexual (OIT, 2019).

Asimismo, derivada de la reforma a la LFT, publicada en el DOF el 1 de mayo de 2019, es una obligación patronal «implementar, en acuerdo con las y los tra-

El Poder Judicial Federal reportó:



bajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual» (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

A partir de estos antecedentes a través de solicitudes de acceso a la información, les preguntamos a los poderes judiciales si cuentan o no con un protocolo para el abordaje de casos de atención, prevención y sanción de casos de violencia de género, incluyendo acoso y hostigamiento sexual.

- › Al respecto, los poderes judiciales de Puebla, Oaxaca, Hidalgo, Guanajuato, Durango, Chiapas, Baja California Sur y Chihuahua respondieron que ya cuentan con un protocolo o algún mecanismo para la atención de casos de violencia de género. Los poderes judiciales de Aguascalientes, Baja California, Colima y Querétaro indicaron que se encuentran en su elaboración o aprobación. El resto respondieron que no tienen o no contestaron.
- › De las respuestas obtenidas por parte de los poderes judiciales locales, llama la atención que el Poder Judicial del estado de Quintana Roo no cuenta con protocolos para la atención, prevención y sanción de casos de violencia de género, sin embargo, respondió que en el último año han atendido cuatro casos de acoso sexual dentro del tribunal.
- › Una buena práctica destacada es en el Poder Judicial del estado de Puebla, que cuenta con la certificación de la NOM NMX-R-025-SCFI-2015³ en igualdad laboral y no discriminación.
- › Por su parte, el Poder Judicial Federal, por medio de la Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual (UPCAS) presentó, el 5 de diciembre de 2022, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Violencia de Género en el Consejo de la Judicatura Federal.

VI.IV Capacitaciones para la impartición de justicia con perspectiva de género en materia laboral

Por medio de solicitudes de acceso a la información, preguntamos a los poderes judiciales sobre avances y acciones en capacitaciones para juzgar con perspectiva de género. Los resultados son los siguientes:

- › Los poderes judiciales que respondieron que capacitaron a juezas y jueces para juzgar con perspectiva de género son Aguascalientes, Baja California, Campeche, Chiapas, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.
- › Los poderes judiciales que respondieron que capacitaron a secretarías y secretarios para juzgar con perspectiva de género son Aguascalientes, Baja California, Campeche, Chiapas, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Nuevo León, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.
- › También respondieron que los poderes judiciales de Aguascalientes, Campeche, Colima, Guanajuato, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas han dictado sentencias con perspectiva de género. Adicionalmente, sólo en los poderes judiciales de Aguascalientes, Colima, Guanajuato y San Luis Potosí han mencionado en las sentencias el Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral o el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.

Al respecto, el Poder Judicial Federal señaló que el Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral establece la capacitación

³ Esta Norma se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>



para juzgar con perspectiva de género y grupos vulnerables laborales como una de las competencias estructurales del perfil de egreso de formación. En ese sentido, destacaron que, en las tres etapas de implementación de la reforma en materia de justicia laboral, en los cursos de inducción para jueces y juezas en dicha materia han participado un total de 143 personas. Adicionalmente, en el curso de inducción para secretarías y secretarios de juzgados de Distrito Especializado en Materia de Trabajo se han capacitado a 252 personas.

VI.V Providencias cautelares en materia laboral a favor de las mujeres trabajadoras

Asimismo, preguntamos a los poderes judiciales si han dictado providencias cautelares en materia laboral para evitar que se vulnere el goce de dere-

chos fundamentales de las mujeres. Al respecto, se obtuvo como respuesta que, en Aguascalientes, Baja California, Campeche, Colima, Durango, Hidalgo, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas, se han dictado las providencias cautelares.

VI.VI Desagregación de información

Muy pocos poderes judiciales locales tienen información desagregada⁴. De las respuestas se obtuvo que, en los poderes judiciales de Aguascalientes, Baja California, Colima, Durango, Hidalgo, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas, registran información por género. Sin embargo, en la gran mayoría no se desagrega la información estadística contemplando distintas categorías de interseccionalidad y, a su vez, respondieron que no pueden generar información *ad hoc*.

Al respecto, el Poder Judicial Federal señaló que «no se encuentra en aptitud de proveer la información en los términos que requiere el solicitante, ya que ello no puede considerarse materia del derecho al acceso a la información, por lo que en realidad se persigue generar un documento o informe *ad hoc*».

⁴ Por información desagregada nos referimos a la forma en la que registran la información, ya que debería reportar distintas características de los grupos vulnerables. Es necesario conocer esto para determinar si su caso tiene que ser atendido y juzgado considerando las distintas categorías. Por ejemplo, mujeres afrodescendientes, niñas, niños y adolescentes, mujeres con discapacidad, mujeres trans, mujeres indígenas, etc.

VII

Grupos focales con organizaciones de la sociedad civil, activistas y personas expertas

- I. Derechos humanos más vulnerados de las mujeres trabajadoras
- II. Falta de perspectiva de género en el derecho laboral: un problema de raíz
- III. Acceso a la justicia en materia laboral
- IV. Estereotipos en la impartición de justicia laboral
- V. Situación laboral de las mujeres que trabajan en la industria indumentaria



En la siguiente sección describimos la información obtenida a partir de las entrevistas con grupos focales con organizaciones de la sociedad civil, activistas, personas expertas y trabajadoras de la industria indumentaria.

En ese sentido agradecemos por su participación a:

Alma Colin y Denisse Vélez Martínez, por parte de Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia;

Elías García, por parte de CEREAL A. C.;

Janet León, por parte de Save the Children;

Magali Franco, por parte de Arléncia A. C.;

Alix Trimmer, abogada laboralista;

Fabiola Ramírez y Eva y María de la Paz Calvillo, del Comité Fronterizo de Obreros (CFO), en Torreón, y

Natalia Rodríguez, por parte de Colectivo Raíz de Aguascalientes A. C.

VII.I Derechos humanos más vulnerados de las mujeres trabajadoras

En las entrevistas realizamos preguntas enfocadas en conocer la percepción de las organizaciones de la sociedad civil y de activistas sobre la situación de las mujeres trabajadoras. Dentro de los derechos humanos más vulnerados hacia las mujeres destacan el acceso al salario, el respeto a una jornada laboral conforme a derecho, el acceso a la seguridad social y a un ambiente de trabajo libre de violencia. Asimismo, por parte de las entrevistadas se

consideró que la brecha salarial hacia las mujeres, así como hacía las adolescentes trabajadoras, es un rubro pendiente de subsanar.

Respecto a los grupos de mujeres trabajadoras, con base en las entrevistas, documentamos que son el sector especialmente afectado en el ejercicio de sus derechos laborales, destacando –de forma particular– las mujeres trabajadoras que laboran en la industria agrícola, de la maquila, dentro del trabajo informal y precarizado. Por otra parte, sobresalieron los grupos que se consideran los más afectados conforme a sus características personales, tal es el caso de personas racializadas, de la diversidad sexual, migrantes y con discapacidad.

VII.II Falta de perspectiva de género en el derecho laboral: un problema de raíz

Dentro de las reflexiones comentadas en las entrevistas, se mencionó que el derecho laboral ha reconocido casi exclusivamente aquellas actividades que se desempeñan en el ámbito público, dejando de lado el trabajo que se realiza en los espacios privados. Se destacó que la división de trabajos tiene género: los públicos, masculino; los privados, femenino. De acuerdo con las participantes, durante la creación de las leyes laborales no se pensó en las mujeres o en las personas con discapacidad. Por el contrario, la legislación del trabajo se hizo teniendo en mente a personas productivas, fundamentalmente hombres, sin pensar, por ejemplo, que mujeres realizan trabajo en casa o tienen a su cuidado a alguien más.

Al respecto, algunas de las participantes consideraron que la reforma laboral quedó a deber en materia de igualdad de género. En particular, se perdió la oportunidad de abordar rubros como el tiempo que las mujeres invierten en trabajos no remunerados y cómo esto afecta en su vida laboral. Tampoco se aprovechó la reforma para aumentar el número de días de permiso de paternidad en la Ley Federal del Trabajo, el cual sigue siendo un tema pendiente para la igualdad sustantiva laboral. Esto se traduce en que la reforma sigue replicando la visión respecto a que los hombres son proveedores y las mujeres cuidadoras.

De acuerdo con las entrevistadas, si bien hubo ciertos avances como la obligatoriedad de contar con protocolos para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral en los centros de trabajo, la realidad es que la reforma dejó pasar la oportunidad para atender las desigualdades estructurales atravesadas por el género en materia laboral. Se espera que la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, genere reformas favorables en materia laboral desde una perspectiva de género.

VII.III Acceso a la justicia en materia laboral

Por lo que hace referencia al acceso a la justicia laboral, desde la visión de expertas y activistas, en general, hay una falta de sensibilidad y conocimiento de perspectiva de género en materia laboral. Incluso, una de las entrevistadas refirió que podría decir que nueve de cada diez personas implicadas en el proceso de impartición de justicia laboral desconocen que hay un Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En ese sentido, las entrevistadas identificaron algunas áreas de oportunidad

para garantizar la impartición de justicia laboral con perspectiva de género. La falta de capacitación y divulgación de conocimiento tanto a personas trabajadoras y empleadoras como a personal a cargo de impartición de justicia se mencionó de forma recurrente.

Al respecto, una persona entrevistada destacó que, habitualmente, existe un desconocimiento sobre derechos y proceso laboral por parte de la población y particularmente entre grupos en situación de vulnerabilidad. Otra por su parte, señaló que, al día de hoy, prevalece la desinformación entre personas trabajadoras sobre sus derechos laborales, más aún sobre éstos desde una perspectiva de género, lo que complica que se utilicen los mecanismos de acceso a la justicia. Asimismo, se mencionó la necesidad de que las autoridades en materia laboral cuenten con capacitaciones especializadas para la atención de grupos en situación de vulnerabilidad como adolescentes en edad permitida para trabajar. Lo anterior, con el objetivo de que el personal a cargo de impartir justicia laboral –desde el inicio– les dé a conocer a estas personas sus derechos para que los comprendan con claridad y se les garantice el acceso a la justicia laboral.

De acuerdo con los testimonios compartidos, es normal que las trabajadoras de la industria indumentaria trabajen en condiciones de informalidad. Esta informalidad fue considerada como el mayor reto para el acceso a la justicia en materia laboral, toda vez que genera que quienes están en esta situación ni siquiera puedan concebir el acceso a la justicia laboral como una posibilidad. Para atender este enorme reto, se contempló que la falta de inspección y vigilancia por parte de las secretarías del trabajo y la carencia de incentivos para las empresas que operan en la clandestinidad, son áreas de oportunidad que se deben atender con urgencia.

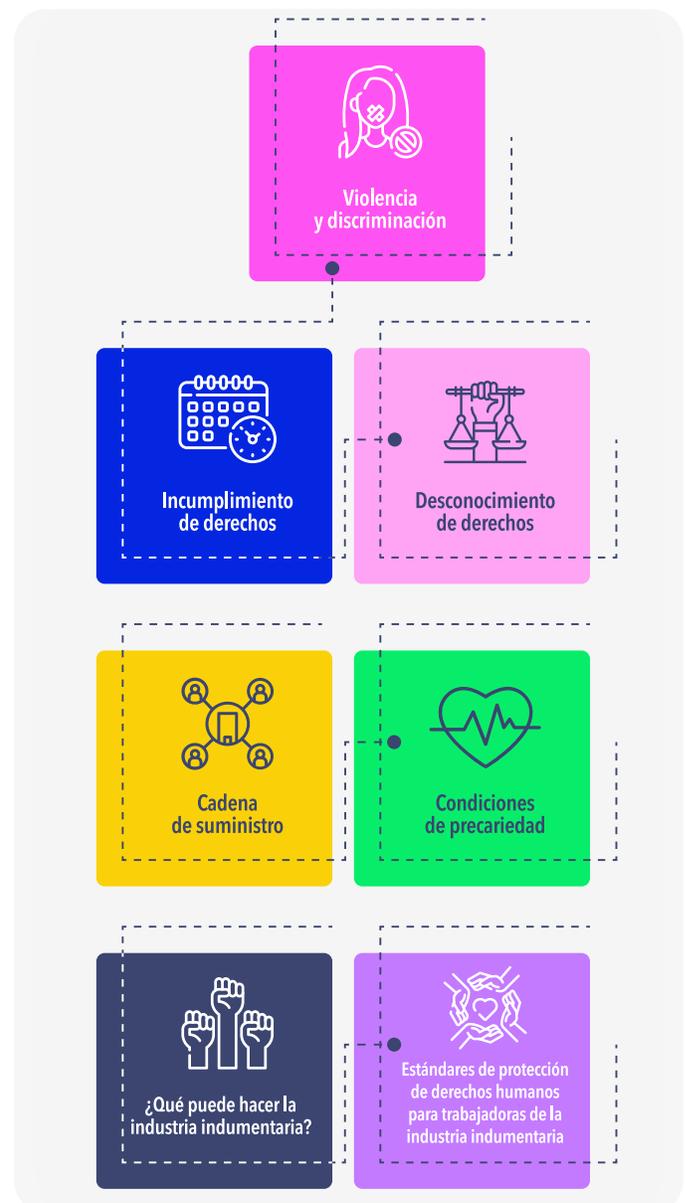
VII.IV Estereotipos en la impartición de justicia laboral

Durante los grupos focales se identificaron diversos estereotipos en la impartición de justicia laboral. Uno de ellos fue que las autoridades en esta materia tienen la visión de que las y los trabajadores no conocen sus derechos y, por lo tanto, se les puede “ningunear” en el proceso laboral. Esto tiene como consecuencia que se favorezca, de forma desproporcionada, a la parte empleadora. Igualmente, se consideró que las autoridades laborales tienden a tener una visión paternalista en la que todas las mujeres son vulnerables.

Además, se identificó que algunas autoridades laborales asumen que gran parte de las personas que inician un proceso laboral lo hacen debido a una necesidad económica. En particular, las personas juzgadas en materia laboral suelen tener un estereotipo de que la percepción económica y las condiciones laborales están ligadas a la industria, área de trabajo y puesto de la persona trabajadora. Esto tiene como consecuencia que las personas trabajadoras carezcan de credibilidad ante las personas juzgadas si alegan que necesitan que se les brinden mejores condiciones laborales, un mayor salario, entre otras cosas, ya que, de acuerdo a su preconcepción y estereotipos, no son los que corresponden conforme al cargo o trabajo que desempeñan.

VII.V Situación laboral de las mujeres que trabajan en la industria indumentaria.

De las entrevistas realizadas, se preguntó específicamente por la percepción de la situación laboral de las mujeres que trabajan en la industria indumentaria. Comentaron lo siguiente:



Violencia y discriminación

Respecto al trabajo libre de violencia se señaló que en las maquiladoras textiles, pequeñas y medianas, las mujeres sufren violencia laboral consistente en acoso tanto laboral como sexual, agresiones verbales y abuso por parte de los patrones hacia las adolescentes que laboran en dichas maquilas. Incluso, una de las entrevistadas, trabajadora de la maquila, compartió que fue víctima de violencia sexual por parte de su supervisor, y que, al denunciar esta violencia con sus superiores fue despedida sin que ella supiera que dicho despido había sido ilegal. Por otro lado, se comentaron casos de trabajadores y trabajadoras de la industria indumentaria que, durante el proceso de organización para sindicalizarse, fueron despedidos de manera consecuyente.

Una de las organizaciones entrevistadas mencionó que han documentado casos de discriminación a mujeres que, debido a su obesidad, no las quieren contratar en maquilas textiles. Lo anterior, ya que las empresas –basándose en estereotipos– consideran que al tener obesidad, tendrán también complicaciones de salud.

Paradójicamente, las entrevistadas señalaron que los horarios laborales y el trabajo repetitivo de la maquila afectan la salud física de las mujeres, ya que les generan consecuencias como artritis y problemas en la espalda. Además, de acuerdo a las entrevistas, estas condiciones laborales generan a su vez que un número importante de mujeres que trabajan en la maquila tengan sobrepeso u obesidad.

Incumplimiento de derechos

La falta de cumplimiento de horarios laborales de mujeres que trabajan en la industria textil fue otra constante reportada. La LFT contempla que la duración máxima de la jornada será de ocho horas en la jornada diurna, siete en la nocturna y siete y media en la mixta (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022, p. 21). Sin embargo, las entre-

vistadas destacaron que las jornadas son de 7 a 19 horas, seis días a la semana, sin que ninguna autoridad laboral se pronuncie al respecto. Igualmente, personas que durante años han dado seguimiento al comportamiento de la industria de la maquila, destacaron que es muy común que las horas extras no se paguen y que el salario sea menor al mínimo.

La falta de acceso a la seguridad social igualmente es un tema que surgió como incumplimiento de derechos.

Desconocimiento de derechos por parte de las trabajadoras de la industria indumentaria

En este rubro se destacó que el desconocimiento de los derechos laborales sigue siendo un tema que genera vulnerabilidad entre quienes trabajan en la industria indumentaria. Sin embargo, se señaló que, gracias al acompañamiento de organizaciones de la sociedad civil, aquellas personas que han impulsado campañas y capacitaciones para las trabajadoras de la industria indumentaria, en particular de las maquilas, ya cuentan con más información respecto a sus derechos. En este sentido, se estimó que hay diversas vías para acercar el conocimiento y ejercicio de sus derechos a las personas trabajadoras de la industria indumentaria.

Se propuso, por ejemplo, generar infografías que contengan información básica sobre los derechos de las trabajadoras en esta industria. Igualmente, se sugirió implementar capacitaciones –dirigidas tanto a autoridades como a trabajadoras– en las cuales se retome el conocimiento y las necesidades generadas de primera mano por quienes trabajan o han trabajado en esta industria. Se destacó que estas capacitaciones podrían ser tanto de forma presencial o en línea, sin embargo, se deben tener consideraciones como el acceso limitado a internet y la carencia de tiempo que tienen las mujeres para asistir debido a las largas jornadas que laboran, a las que, en muchas ocasiones, se suman los trabajos de cuidados que realizan en sus hogares. Finalmente, se

mencionó que se busca fortalecer el conocimiento y las capacidades de las propias trabajadoras, de tal forma que sean ellas mismas quienes encabecen los procesos de formación, empoderamiento y defensa de sus derechos, y no se genere una dependencia a las organizaciones de la sociedad civil.

Cadena de suministro: la tercerización y sus consecuencias

También se destacó que la industria indumentaria es muy compleja debido a que su cadena de suministro está muy fragmentada y hay un alto nivel de tercerización. Esto es debido a que las grandes empresas de la industria indumentaria contratan a medianas empresas para la maquila de sus productos y estas últimas, a su vez, subcontratan a pequeñas y micromaquiladoras. Esto difumina a tal grado la cadena de producción, que hace casi invisibles las obligaciones que tienen los centros de trabajo con quienes operan en las maquilas, teniendo como consecuencia que el acceso a la justicia laboral sea sumamente complicado. Adicionalmente, el acceso a derechos básicos como contar con un contrato, tener seguridad social o la organización colectiva, son prácticamente inexistentes para quienes trabajan en pequeñas y micromaquiladoras que se encuentran al final de la cadena de suministro y operan prácticamente en la clandestinidad.

La transparencia en cada eslabón es determinante. De acuerdo con las entrevistadas, en la mayoría de las grandes empresas sí cuentan con protocolos y reglas claras para transparentar sus políticas en materia laboral y ambiental, ya que tienen mayor visibilidad y presión sobre ellas, por lo que están sometidas al escrutinio público. Estas grandes empresas normalmente consideran que su responsabilidad es con los proveedores inmediatos y no se hacen responsables de la cadena de suministro que hay detrás de éstos. Así, las maquilas y pequeñas empresas –que son a su vez subcontratadas por los proveedores directos de las grandes empresas– no tienen ese mismo nivel de presión y, consecuentemente,

tampoco transparentan sus prácticas de la misma forma, lo que facilita la vulneración de derechos de las y los trabajadores. Al respecto, se consideró que todos los centros de trabajo que están involucrados en la industria indumentaria deben tener el mismo nivel de transparencia en sus políticas laborales y ambientales.

Condiciones de precariedad de trabajadoras de la industria indumentaria

Las condiciones irregulares en las que operan muchas de las maquilas de la industria indumentaria tienen consecuencias directas que afectan la vida de quienes laboran en ellas, mismas que se suman a la violencia y discriminación a la que ya hemos hecho referencia. Éstas son algunas de las situaciones que fueron mencionadas durante las entrevistas:

- 1) **Las largas jornadas laborales**, sumadas a los trabajos de cuidados, generan una falta de tiempo para estudio y formación, lo que a su vez tiene como consecuencia la falta de herramientas para acceder a otro trabajo con mejores condiciones.
- 2) **Gran nivel de estrés** debido a las altas cargas de trabajo a destajo⁵.
- 3) **Problemas de salud**, principalmente de espalda, columna y cadera, debido a que trabajan en la misma postura realizando movimientos mecánicos por tiempos prolongados y a que el mobiliario en el que trabajan no es ergonómico.
- 4) **Niveles importantes de sobrepeso y obesidad** entre las mujeres que trabajan en la confección de prendas textiles. De acuerdo a los testimonios, esto se debe, entre otros factores, al largo tiempo que permanecen

⁵ El trabajo a destajo es aquel que es remunerado por la producción obtenida y no por el tiempo dedicado. Es decir, el empleado no recibe, como es usual, un salario fijo por cada hora trabajada.

sentadas, así como por la carencia de tiempo para realizar ejercicio.

- 5) **Doble o triple jornada laboral.** Como ya se ha señalado, además de las prolongadas jornadas laborales en la industria indumentaria, muchas de las mujeres que ahí laboran son también cabeza de familia y las principales cuidadoras de sus hijas e hijos.
- 6) **Brecha digital.** Muchas de las personas que laboran en la industria indumentaria tienen dificultades para acceder a internet o a una computadora, e incluso para tener y saber usar un teléfono celular. Esto, al mismo tiempo, ocasiona barreras para que accedan a espacios de capacitación sobre sus derechos laborales, generen citas de forma digital para acudir al seguro social, a INFONAVIT y mucho más.
- 7) **Instalaciones inseguras y precarias.** Por una parte, se destacaron los casos de quienes trabajan desde casa. Esto tiene repercusiones negativas como, por ejemplo, que parte importante de las habitaciones de la vivienda sean enteramente ocupadas por telas, prendas de ropa y máquinas de coser, lo que además afecta la calidad de vida de todas las personas que ahí habitan. Por otra parte, quienes acuden a fábricas se enfrentan a situaciones de falta de seguridad en las instalaciones. Se mencionó como ejemplo el caso de una fábrica de calzado que se había incendiado recientemente, sin que las autoridades se hubieran pronunciado o actuado al respecto.

¿Qué pueden hacer las empresas de la industria indumentaria?

Respecto a las acciones que las empresas de la industria indumentaria podrían comenzar a implementar para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, surgieron varios puntos de interés. En primer lugar, se señaló que las empresas deben respetar los derechos laborales de las trabajadoras de la industria indumentaria. Además, deben reconocer que todas las personas son parte de la organización social del cuidado, por lo que las y los empleadores tienen que colaborar generando condiciones para que se redistribuyan los trabajos de cuidados y no se sigan sobrecargando hacia mujeres y niñas.

Igualmente, se destacó que la industria indumentaria tiene que redoblar esfuerzos para desnormalizar la violencia dentro del ámbito laboral. Para ello, la creación, difusión e implementación de protocolos para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral en los centros de trabajo es de gran importancia. Adicionalmente, se señaló la necesidad de sensibilizar a las áreas de recursos humanos sobre los tratos humillantes que, desafortunadamente, se siguen presentando en empresas de la industria indumentaria.

Estándares de protección de derechos humanos para trabajadoras de la industria indumentaria

Las entrevistadas señalaron que, si bien sí hay derechos humanos que protegen a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad que trabajan en la industria indumentaria, es difícil que se cumplan. Se dio como ejemplo la existencia de estándares que permiten el trabajo de personas migrantes, aprovechándose de su condición de vulnerabilidad. Lo anterior, sucede también con niñas, niños y adolescentes, quienes llegan a laborar en turnos nocturnos de

las maquilas, ya que éste es un “turno fantasma” en el cual no se garantizan sus derechos humanos debido a la falta de vigilancia e invisibilización de estas prácticas.

Se destacó la sugerencia de abordar el trabajo de la maquila como un trabajo especial⁶. Esto, debido a que en esta industria no se ha puesto la suficiente atención en que, por los turnos y cargas de trabajo, puede llegar a serlo. Si se impulsa a que esto suceda, sería más fácil regularlo, sin embargo, haría falta fortalecer los mecanismos de vigilancia y protección.

⁶ Los trabajos especiales son aquellos que se rigen por las normas de un título en particular de la LFT, ya que, en función de la naturaleza de los servicios prestados, requieren reglas diferentes a las del resto de los trabajos.

VIII

Buenas prácticas, recomendaciones y conclusiones

- I. Buenas prácticas
- II. Recomendaciones
- III. Conclusiones



VIII.I Buenas prácticas destacadas

A continuación, se presentan las buenas prácticas identificadas.

Buenas prácticas del Poder Ejecutivo Federal

- › El Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral definitivamente es un avance importante y una buena práctica. Tener claridad sobre los pasos a seguir y los objetivos a alcanzar es clave para que la implementación de la reforma laboral –desde una perspectiva de género– sea una realidad, sin embargo, dicho plan de acción debe ser puesto en práctica a la brevedad.

Buenas prácticas de los institutos de las mujeres a nivel estatal

- › El Instituto Coahuilense de las Mujeres destacó de forma positiva por haber realizado un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como la elaboración de un diagnóstico sobre la participación económica de las mujeres, brecha salarial y trabajos de cuidados que realizan las mujeres en dicho estado, y el desarrollo de la Norma Técnica Estatal para Certificar Sitios Seguros para las Mujeres NTE-001-SEGOB- ICM-2022.

- › Como buena práctica, sobresale que el Instituto de la Mujer para el estado de Morelos (IMM) y la Secretaría de las Mujeres Sinaloa señalaron estar impulsando la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- › El Instituto Veracruzano de las Mujeres informó que está implementando un cuestionario sobre violencia de género en la administración pública estatal, mismo que incluye un apartado sobre violencia laboral, lo cual sobresale como una buena práctica.
- › Por parte del Instituto Hidalguense de las Mujeres, se informó que realizaron acciones de coordinación con el Centro de Conciliación Laboral de dicho estado para el establecimiento de la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (UI-IMH), la cual tendrá la función de vigilar la incorporación de la perspectiva de género de las políticas públicas, así como garantizar la institucionalización de la igualdad sustantiva. Destaca, de forma especial, al ser una acción encaminada de manera específica para transversalizar la perspectiva de género en la justicia laboral a nivel local.
- › Los institutos de las mujeres locales de Morelos y Coahuila fueron los únicos que reportaron contar con una metodología de medición de impacto y resultados. Respecto a las secretarías del trabajo locales, únicamente la de Quintana Roo señaló contar con esta metodología de medición. Es así que instituciones públicas a nivel local, sobresalen del resto por esta buena práctica.

Buenas prácticas del Poder Judicial Federal y los poderes judiciales locales

- › Una buena práctica del Poder Judicial Federal es que cuenta con una unidad para la implementación de la reforma laboral, a través de la cual se comprometió a transversalizar la perspectiva de género.
- › El Poder Judicial Federal cuenta con un Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y contempla como una de las directrices llevarla a cabo con base en la perspectiva de género.

Este plan considera actividades específicas como:



- › En el Poder Judicial Federal sí existe paridad en el número de juezas y jueces.
- › El Poder Judicial Federal cuenta con un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Violencia de Género.
- › El Poder Judicial de Puebla ya cuenta con la certificación de la NOM-NMX-R-025-SC-FI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- › El Poder Judicial de Oaxaca reportó que ha realizado diversas acciones para transversalizar la perspectiva de género. Por ejemplo, ha implementado talleres, conferencias sobre la ruta de atención a mujeres en situación de violencia, contra el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, masculinidades positivas, lenguaje incluyente no sexista, talleres en línea sobre los derechos de las personas con discapacidad, entre otros. También, reportó que el Consejo de la Judicatura estatal emitió los criterios para promover la equidad de género entre hombres y mujeres.

VIII.II Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones para cada una de las autoridades que analizamos en esta investigación.

Respecto al Poder Ejecutivo Federal

1) Falta de coordinación interinstitucional

Se observa una falta de coordinación entre las autoridades federales a cargo de transversalizar la perspectiva de género en la

implementación de la reforma laboral. Esto es, el INMUJERES, el CONAPRED y la STPS. Mientras que el INMUJERES reporta como única acción el envió de observaciones al Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma laboral, el CONAPRED destacó que no había sido convocado por la STPS para participar en la implementación del nuevo sistema de justicia laboral, de manera particular a lo relacionado a incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño. Por su parte, la STPS, quien tiene a su cargo a la Secretaría Técnica de la implementación de la reforma, no señaló acciones de coordinación con estas instituciones federales.

2) Falta de resultado de acciones para transversalizar la perspectiva de género en la reforma laboral

Ninguna de las autoridades federales implicadas (STPS, CONAPRED, INMUJERES) reportaron resultados de las acciones realizadas para transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.

3) Falta de metodología de medición de impacto de transversalización de la perspectiva de género en la reforma laboral

La Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral establece que «la Secretaría Técnica desarrollará una matriz de indicadores que permita medir objetivamente el avance a nivel federal y local de la implementación» (STPS, s.f., p. 28). Dicha Secretaría Técnica está a cargo de la STPS. Sin embargo, la STPS no respondió a nuestra solicitud de información realizada sobre la metodología utilizada para la medición de impacto de sus acciones para transversalizar la perspectiva de género en la reforma laboral.

Por su parte, tanto CONAPRED como INMUJERES señalaron en sus respuestas que la STPS es la autoridad a cargo de desarrollar la matriz de indicadores de medición de impacto. Además, en la búsqueda realizada de fuentes de datos abiertos, tampoco se encontró que la matriz exista y esté siendo actualizada. Esto denota una falta de metodología en la medición y el impacto de las actividades que, en su caso, estén siendo implementadas. Ello resulta preocupante toda vez que no se cuenta con datos para conocer el nivel de avance, así como los retos que prevalecen.

Respecto a Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El área 9.1 de la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral que establece «Incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la Reforma Laboral» (STPS, s.f., p. 27) no ha sido aplicada en coordinación con las etapas de entrada en vigor del nuevo sistema de justicia laboral. La STPS, a cargo de la Secretaría Técnica de la implementación, se ha limitado a la emisión del Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral. Si bien contar con dicho plan de acción es un avance significativo, no se reportaron acciones encaminadas a la implementación de éste o de alguna otra actividad destinada a transversalizar la perspectiva de género en la reforma, lo cual resulta preocupante.

Respecto a los poderes ejecutivos locales

1) Falta de conocimiento sobre acciones a realizar para transversalizar la perspectiva de género

La mayoría de los poderes ejecutivos estatales no conocen cuáles son las acciones que tienen que realizar para transversalizar la perspectiva de género. Confunden actividades que, no por estar relacionadas con temas de igualdad y no discriminación, tienen necesariamente relación con la implementación de la reforma laboral.

2) Falta de resultados de acciones para transversalizar la perspectiva de género en la reforma laboral

La mayoría de las autoridades locales a cargo de transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral no reportaron el resultado de las acciones que realizaron. De lo anterior se puede desprender que no hay un seguimiento sobre las acciones que se han llevado a cabo. Por ejemplo, los resultados de éstas, los avances logrados y los retos que prevalecen.

3) Falta de metodología de medición de impacto de transversalización de la perspectiva de género en la reforma laboral

- › La mayor parte de instituciones de las entidades federativas no cuentan con una metodología para medir el impacto de las acciones que han realizado para transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.
- › Un número importante de autoridades locales reportan capacitaciones en materia de género como acciones para transversalizar la perspectiva de género en la reforma laboral. Sin embargo, no señalan cuáles fueron las capacitaciones,

ni su periodicidad, ni los resultados o la metodología de medición de impacto de éstas.

Respecto a los Institutos de las Mujeres de las entidades federativas

La mayoría de los institutos de las mujeres a nivel estatal no reportaron ninguna actividad para transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.

Respecto a los poderes judiciales locales y Poder Judicial Federal

- › Los poderes judiciales locales y el Poder Judicial Federal no generan información desagregada contemplando las distintas categorías de interseccionalidad, por ejemplo, mujeres indígenas, con discapacidad, afrodescendientes, LGBTIQ, mujeres trans, entre otras.
- › Muchos poderes judiciales reportaron que no han realizado acciones para transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral o no respondieron. Esto denota la necesidad de comenzar a realizar estas acciones para que la reforma laboral –desde el inicio– contemple la perspectiva de género.
- › Algunos poderes judiciales no cuentan con información suficiente para saber qué implica la transversalización de la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral. Esto, ya que algunos consideran que una acción importante para transversalizar la perspectiva de género es realizar convocatorias abiertas o concursos de oposición, los cuales permiten tener personal con las habilidades necesarias para desempeñar el puesto, sin embargo, no implica que con esto se logre la paridad de género.

- › Algunos poderes judiciales respondieron que ya cuentan con un protocolo o mecanismo para la atención de casos de violencia de género al interior de la institución, mientras que otros lo están elaborando. Sin embargo, es necesario que todos dispongan de un protocolo para la atención de casos de violencia de género en sentido amplio y no simplemente acotarlo a temas de acoso y violencia sexual.

Respecto a la reforma laboral

- › La reforma consistente en implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual es un paso importante. Sin embargo, actualmente, la ley no especifica el contenido mínimo que debe tener el mismo y no hay claridad sobre la supervisión y seguimiento del cumplimiento de esta medida. Igualmente, resulta problemático que la reforma señala que el protocolo deberá atender de forma específica el hostigamiento sexual, ya que esto puede dejar fuera otras modalidades de violencia que se presentan en el ámbito laboral.
- › Si bien la reforma implicó avances significativos en materia de igualdad de género, se dejó pasar la oportunidad de atender problemáticas importantes para eliminar desigualdades y violencias desde el derecho laboral. En particular, se perdió la oportunidad de abordar rubros como el tiempo que las mujeres invierten en trabajos no remunerados y cómo esto impacta en su vida laboral. Tampoco se aprovechó la reforma para aumentar el número de días de permiso de paternidad, el cual sigue siendo un tema pendiente para la igualdad sustantiva laboral. Además, la legislación laboral sigue replicando la visión respecto a que los hombres son proveedores y las mujeres cuidadoras, contemplando a estas últimas únicamente desde el rol de las labores de cuidado.

VIII.III Recomendaciones

A partir de la información analizada a lo largo de esta investigación, se realizan recomendaciones a cada una de las autoridades encargadas de la implementación de la reforma laboral.

Recomendaciones al Poder Ejecutivo Federal

- Recomendamos a la STPS que, como la Secretaría Técnica de la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, ponga en marcha a la brevedad el Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral.
- Para lo anterior, recomendamos que la STPS encabece los trabajos de coordinación con dependencias públicas federales como el INMUJERES y el CONAPRED, así como con las secretarías del trabajo o áreas homólogas, y los institutos de las mujeres de las entidades federativas, de forma tal que dicte las directrices sobre las acciones que deben realizar cada una de estas instituciones para transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.
- Igualmente, recomendamos a la STPS generar a la brevedad una matriz de indicadores que permita medir objetivamente el avance a nivel federal y local de la implementación. Esto, conforme a lo previsto en la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral.
- Recomendamos a la STPS acompañar el proceso de reforma y creación de leyes o normas

oficiales para la correcta implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. Igualmente, creemos pertinente que esta Secretaría encabece los trabajos para la implementación pronta y adecuada de este convenio a nivel nacional.

- Recomendamos al INMUJERES y al CON-APRED, acercarse de forma proactiva a la STPS para activar, por su parte, las acciones pertinentes para transversalizar la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.

Recomendaciones a los poderes ejecutivos locales

- Conforme a la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, las secretarías del trabajo o áreas homólogas, y los institutos de las mujeres de las entidades federativas, están a cargo de «incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la Reforma Laboral» (STPS, 2022, p. 9). Es así que recomendamos que estas instituciones trabajen en estrecha coordinación con los poderes judiciales locales, y con la STPS, para realizar acciones en seguimiento tanto a la Estrategia Nacional de implementación como al Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral.
- Recomendamos que las acciones referidas en el punto anterior tengan objetivos definidos y claros, y que los mismos estén directamente relacionados con la transversalización de la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral.

- Igualmente, recomendamos a estas instituciones públicas locales contar con una metodología de medición de impacto y resultados de las acciones que realicen para incluir en forma transversal la perspectiva de género en la implementación de la reforma laboral. Esto con el objetivo de conocer con claridad los puntos en los que logren avanzar, así como los retos que permanezcan pendientes de atender.

Recomendaciones al Poder Judicial Federal y a los poderes judiciales locales

- Reforzar las acciones para transversalizar la perspectiva de género en el nuevo sistema de justicia laboral dentro de los poderes judiciales.
- Garantizar que todos los poderes judiciales cuenten con protocolos para la prevención y atención de casos de violencia de género dentro de la propia institución.
- Capacitar, de forma periódica, en materia de cómo juzgar con perspectiva de género, en particular en materia laboral, y realizar una medición del impacto generado por dichas capacitaciones.
- Implementar campañas de sensibilización dentro de la institución que incidan en la eliminación de los estereotipos de género que perjudican a las mujeres.
- Generar información desagregada de los casos para conocer cuáles son las características de las personas usuarias del sistema de justicia en materia laboral. Esto con la finalidad de contar con información de calidad y poder tomar decisiones adecuadas para mejorar el sistema de justicia.

- En los casos que resuelve el poder judicial en materia laboral, es necesario que los poderes judiciales, en sus resoluciones, comiencen a desarrollar estándares en materia de reparación del daño con perspectiva de género⁷.
- Garantizar la paridad de género en la designación de cargos de magistrados, jueces y secretarios.

Recomendaciones al Poder Legislativo

- Hacer un análisis detallado de la legislación laboral e identificar los rubros a mejorar desde una perspectiva de género. Por ejemplo: ampliación de licencia de paternidad, conciliación de vida laboral y personal, y sistema de cuidados.
- Analizar la viabilidad de que el trabajo de la maquila sea considerado dentro de la LFT como un trabajo especial. Para ello, es importante generar mesas de discusión teniendo en cuenta la opinión de personas trabajadoras de la maquila y personas expertas en la materia.

Recomendaciones a las personas empleadoras

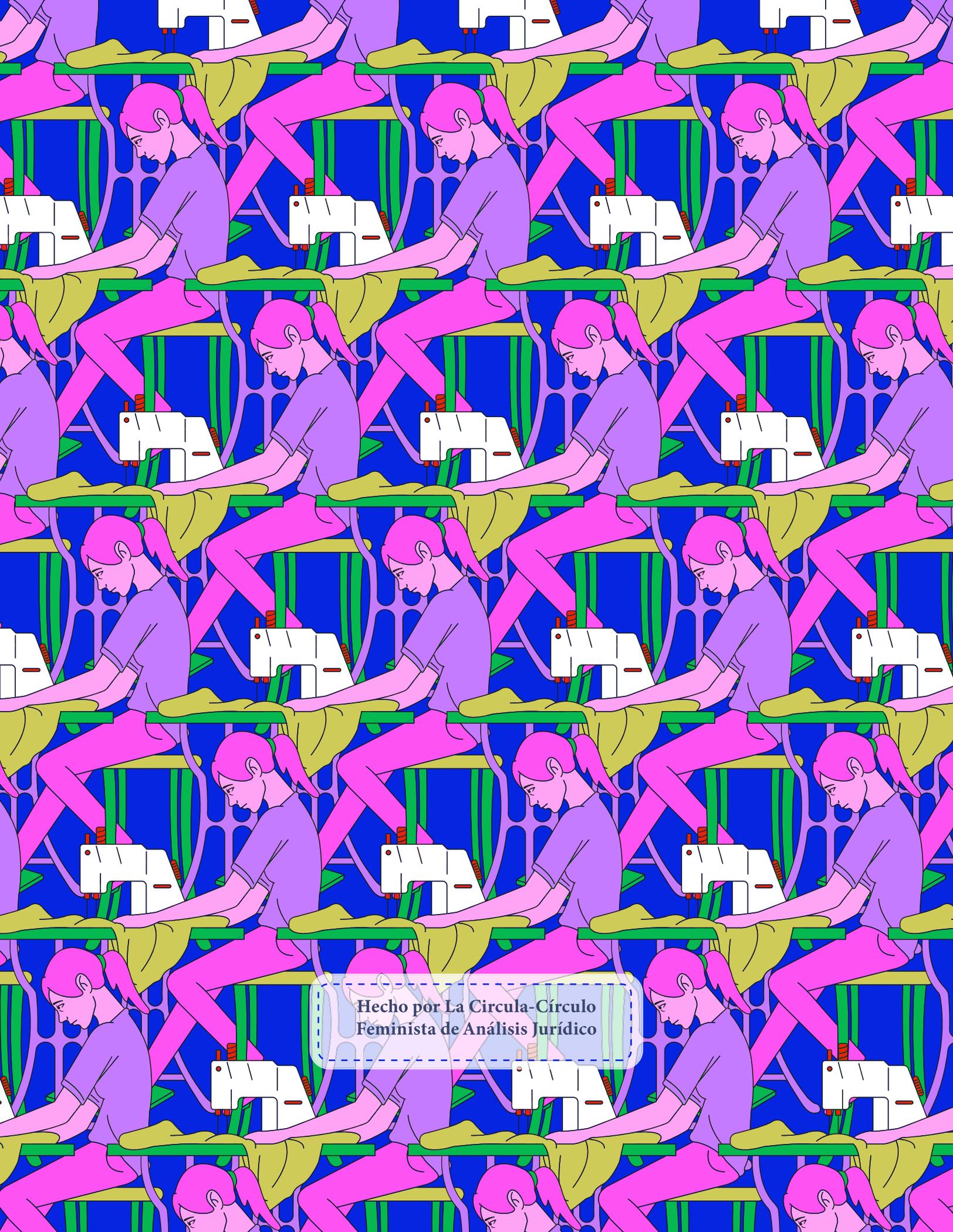
- Cumplir con los derechos básicos que establece la LFT, especialmente para las mujeres. Es importante que respeten a cabalidad los derechos de las personas trabajadoras, cumpliendo de forma particular con el respeto de las jornadas laborales, el acceso a la seguridad social y erradicando prácticas discriminatorias desde el proceso de contratación y durante la relación laboral, asegurando también que las instalaciones de trabajo sean seguras y salubres.
- Promover espacios de trabajo libres de discriminación y violencia contra las mujeres.
- Contar con sensibilizaciones periódicas del tema de discriminación y violencia por razones de género.
- Cumplir con la obligación que establece la LFT de contar con protocolos sobre prevención y atención de la violencia de género en sentido amplio, no sólo contemplar el tema de violencia y acoso u hostigamiento sexual.
- Recomendamos a las empresas de la industria indumentaria que, sin importar su tamaño, adopten políticas de transparencia en su cadena de suministro.
- Igualmente, recomendamos que, previo a la subcontratación de otra empresa, verifiquen a su vez la transparencia en la cadena de suministro de ésta, así como las condiciones laborales de las personas que ahí trabajan.

⁷ La reparación integral del daño, de acuerdo con estándares de derecho internacional de los derechos humanos, implica cumplir con las siguientes medidas: de satisfacción, garantías de no repetición, de indemnización, de restitución y de rehabilitación.

Referencias bibliográficas

- Acción ciudadana frente a la pobreza. (2022). La precariedad laboral está de moda. <https://frenteala-pobreza.mx/la-precariadad-laboral-esta-de-moda/>
- Ávila, F. (2022). Chimalpopoca, historia de un derrumbe marcado por los escombros de la impunidad. El Sol de México. <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/19-de-septiembre-2017-chimalpopoca-y-lo-que-paso-en-el-derrumbe-de-la-fabrica-textil-8902570.html>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Cámara de la Industria del Calzado de Guanajuato. (2021). Industria mexicana del calzado 2021. <https://www.ciceg.org/pdf/SectorCalzado.pdf>
- CCIRSJL. (2021). Acuerdo por el que se instruye a la Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación, a elaborar un plan de acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma laboral. <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-10-19072021-tercera-sesion.pdf>
- Channel 4. (2022). Inside the Shein Machine: UNTOLD. [Documental]. Channel 4.
- COPRED. (2015). Discriminación laboral hacia la mujer en la Ciudad de México. Despido por embarazo. https://www.academia.edu/28624300/Informe_Discriminacion_Laboral_hacia_la_Mujer_Despido_por_Embarazo
- De la O, M. (2006). Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México. Papeles de la población. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8662>
- Doyle, G. (s.f.). Salarios dignos para las mujeres: Las raíces de la injusticia salarial. Good clothes, fair play. <https://www.goodclothesfairpay.eu/es/blog/living-wages-for-women>
- INEGI y CANAIVE. (2022). Colección de estudios sectoriales y regionales. Conociendo la industria del vestido. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463908180.pdf
- INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020. Nueva serie. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/>
- INEGI. (2022a). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- INEGI. (2022b). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Juárez, B. (2022). La industria de la moda viste a 52% de su personal de precariedad laboral. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/La-industria-de-la-moda-viste-a-52-de-su-personal-de-precariadad-laboral-20220528-0036.html>
- OIT. (2000). Los niveles mundiales de empleo en las industrias textiles, del vestido y del calzado se mantienen estables mientras las industrias se reubicen. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008593/lang-es/index.htm

- OIT. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Núm 190. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Paultre, A. (2022). Sex for a job: the scandal of Haiti's exploited US garment workers. The Guardian. <https://www.theguardian.com/global-development/2022/jun/23/sex-for-a-job-the-scandal-of-haiti-exploited-us-garment-workers>
- Racz, K., Theuws, M. (2011). Aspectos de género en la industria de la indumentaria latinoamericana. Informe de SOMO. SOMO-Centre for Research on Multinational Corporations. <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2011/07/Aspectos-de-g%C3%A9nero-en-la-industria-de-indumentaria-latinoamericana.pdf>
- SCJN. (2016). Obligación de juzgar con perspectiva de género. Reseñas argumentativas. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2018-02/res-JM-PR-5999-16.pdf
- SEGOB. (2022). Acuerdo por el que se modifican diversas disposiciones de los lineamientos por los que se establecen las bases y requisitos que deberán cumplir las entidades federativas para acceder al subsidio destinado a la tercera etapa de implementación de la reforma al sistema de justicia laboral. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5667957&fecha=12/10/2022#gsc.tab=0
- STPS. (2022). Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral. <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/plan-de-accion-perspectiva-de-genero-VF-270422.pdf>
- STPS. (s.f.). Estrategia nacional para la implementación del sistema de justicia laboral. <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>
- TUC. (2021). Women working in UK garment factories four times more likely to die of Covid-19 than average woman worker. <https://www.tuc.org.uk/news/women-working-uk-garment-factories-four-times-more-likely-die-covid-19-average-woman-worker>



Hecho por La Circula-Círculo
Feminista de Análisis Jurídico