

## **Mtra. Andrea Medina Rosas**

Yo quisiera hablar justo de lo que hemos estado tratando, que tiene que ver con la implementación, pero también de una parte de la reforma que nos ha costado a las mujeres y sobre todo a la Red de Mujeres Sindicalistas, casi una batalla dentro de las batallas para garantizar el derecho al trabajo como un derecho humano.

En la reforma del 2012 los grandes logros que tuvimos de incluir la igualdad sustantiva, la no discriminación, nombrar el hostigamiento sexual, lo que hemos visto en la práctica de estos casi siete años es que la gran mayoría de quienes operan esta normatividad en las juntas de conciliación y arbitraje, pero también quienes litigan y dentro de los sindicatos, no han asumido y no han querido comprender estos contenidos de la reforma laboral.

Tan es así que en esta reforma del 2019 todavía tuvimos que insistir en elementos para que se pueda operar y aterrizar lo que implica la igualdad sustantiva en el trabajo y la no discriminación.

Este punto me parece central, porque en lo que va este tránsito de cuatro años y yo creo que ahí sí es, por lo menos, una referencia a tomar, lo que sucedió con la reforma penal, y es que justo los procesos de capacitación que se brindaron nunca tuvieron un monitoreo y una referencia cualitativa, no solo cuantitativa, de qué era lo que se estaba brindando y cómo se estaba brindando.

En ese punto, por lo menos desde una perspectiva feminista del Derecho, siempre estamos tratando de articular y ponderar qué es lo que logramos en la formalidad de la ley, pero también qué hay en quienes están operando esa norma, y que hay entre la ciudadanía, qué conocen o qué desconocen al respecto.

Y ahí, a pesar que la legislación laboral es una de las legislaciones que sí reconoce las relaciones de poder, que es muy distinto a lo que tenemos en otras materias jurídicas, lo que hemos ido detectando es que quien opera la norma laboral no quiere ver las relaciones de poder de género.

Entonces, si empezamos a hablar de derechos humanos, si empezamos a hablar de relaciones de poder de género, nadie nos entiende y rechazan el proceso. Los litigios que hemos llevado en este último nos han ilustrado al respecto y creo que ahí tendríamos que pensar muy bien cómo garantizamos que esta capacitación que se brinde incluya estos elementos.

Y ahí quiero colocar dos ejes que me parecen centrales: uno, los indicadores de cumplimiento de obligaciones de la Convención de Belém do Pará, que es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, que ya establece indicadores muy concretos de cómo se debe garantizar el acceso a la justicia identificando estas relaciones de poder en el ámbito de la condición de género, pero también cómo producimos información, cómo se garantiza la participación en todos los mecanismos que se vayan brindando, porque

acá hay que recordar que si bien podemos llegar a la junta, parte de lo que se identificó en esta reforma es que la patronal tiene que construir los protocolos y tiene que garantizar los mecanismos en el ámbito administrativo interno, para poder resolver no solo cuando ya hay una situación de hostigamiento o acoso sexual, sino también todos los mecanismos de prevención que es necesario hacer.

Entonces, creo que los indicadores que ha generado el mecanismo que da seguimiento a la Convención de Belém do Pará pueden ser un referente importante para que no se deje simplemente al Poder Judicial esta capacitación, sino que usemos los contrapesos que tiene una República, para poder tener una rendición de cuentas y comparecencias adecuadas para identificar si se está realmente cumpliendo con los contenidos que se requieren para esta capacitación.

Lo que vimos en la reforma penal es que se invirtió muchísimo, con tiempo o sin tiempo, creo que Guanajuato fue de los estados que con más previsión lo hizo y tiene resultados con esa previsión, pero otros estados lo hicieron en el último año o en el último mes.

Entonces, ahí no solo tiene que ver con la temporalidad, sino con qué contenidos se están brindando. Prácticamente nadie de los que fueron formados en el nuevo sistema penal tienen una formación en no discriminación, en igualdad y, sobre todo, en derechos humanos de las mujeres. Y creo que acá es un punto que tenemos que tener presente.

Ahí, además de este elemento que puede funcionar de rendición de cuentas, usando estos indicadores que son oficiales y que obligan al Estado mexicano frente a sus obligaciones con la comunidad internacional, tenemos otras dos referencias que son centrales: una es la sentencia de campo algodnero, que si bien habla de otro ámbito de materia jurídica, sí hace una referencia la Corte Interamericana a México diciéndole: “tus operadores de justicia no saben identificar la discriminación. A mí no me ofrezcas simplemente listas de personas que acudieron a un curso, a mí ofréceme las pruebas que ese personal que se capacitó realmente sabe reconocer la discriminación, que sabe, además, como no incurrir en nuevos actos de discriminación al momento del acceso a la justicia y que además sabe resolver de manera que elimine esos elementos de discriminación en el contexto social y en cada caso que se realiza.”

Parte del cumplimiento de estas disposiciones de campo algodnero se destilan después del protocolo que se creó para juzgar con perspectiva de género, con la Jurisprudencia 22 del 2016, de la Corte, en donde justo plantea una metodología para juzgar con perspectiva de género.

Entonces, tenemos dos elementos concretos que creo que son fundamentales a tomar en cuenta, como decían, desde ya, en la capacitación que se brinde a todas las personas que estén involucradas en la operación de esta reforma.

Lo que vimos en el 2012 es que ni sindicatos ni universidades ni barras de abogados, nadie retomó el elemento que se logró de garantizar un trabajo decente, que incluye la no discriminación y la igualdad sustantiva.

Entonces creo que ahora es un punto a tomar como prioridad y que ahí sí asumamos desde los tres poderes un seguimiento concreto con los indicadores que ya existen.