

Ensayo relativo al curso 25° Programa de Estudios Avanzados en Derechos Humanos y Derecho Humanitario

I. Introducción

El presente ensayo tiene como finalidad precisar puntos relevantes abordados en el curso 25° Programa de Estudios Avanzados en Derechos Humanos y Derecho Humanitario en la American University Washington College of Law, **de conformidad con el artículo 34 del Acuerdo AGA III/2008**, a efecto de dejar constancia en este documento de la relevancia de la capacitación constata de las y los funcionarios de esta Suprema Corte en herramientas que empleamos cotidianamente como lo son los derechos humanos.

En el curso que tuve la fortuna de tomar, me fueron impartidas tres materias: Derecho Internacional Humanitario, Libertad de expresión y Mujeres y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Tres temas fundamentales en el entendimiento de los derechos humanos.

A efecto de abordar un solo tema y poder elaborar un documento funcional para las labores que día con día realizamos en este Alto tribunal, me permitiré detenerme únicamente lo aprendido en la materia Mujeres y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En dicha materia discutimos tema de relevancia para la tutela plena de los derechos de las mujeres y la utilización de la herramienta denominada perspectiva de género para poder llevar a un punto en donde la igualdad material sea una realidad. Particularmente lo estudiamos desde el derecho internacional de los derechos humanos.

En ese orden de ideas en este ensayo me propongo emplear dichas herramientas para abordar una problemática recurrente en la resolución de asuntos, específicamente juicios de amparo en material laboral, en donde se debe analizar la existencia de violencia de género en los espacios laborales. Esto es, aplicado las herramientas aprendidas para analizar el problema de acoso sexual ejercido sobre las mujeres trabajadoras en sus lugares de trabajo y la

necesidad de la implementación de la herramienta interpretativa de perspectiva de género en los juicios de amparo como mecanismo de exigibilidad para poder garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia mediante el acceso a la justicia y el acceso a la justicia en su vertiente de un recurso judicial efectivo.

Resulta indispensable propiciar la reflexión en torno a un tipo de violencia en el trabajo que viven en mayor medida las mujeres mediante el acoso sexual y la forma en que uno de los mecanismos de tutela implementados por el Estado, como lo es el juicio de amparo.

II. Violencia sexual

Para abordar el tema planteado, es necesario acercarnos a una definición de acoso sexual, el cual se refiere a la imposición de actos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual, dicho poder deriva de una esfera social para obtener beneficios o imponer privaciones en otra persona. El acoso sexual de las mujeres en el empleo se presenta cuando alguna persona ejerce coercitivamente actos sexuales no deseados hacia las empleadas, incluyendo presiones sexuales cuando no existe consentimiento o sentimiento recíproco por parte de la mujer (MacKinnon, 1979).

MacKinnon sostiene que los actos de acoso incluyen sugerencias o bromas sexuales verbales, miradas lascivas o constantes, rozar el cuerpo, una palmada amistosa, un apretón, un pellizco o abrazo, alguna proposición respaldada por la amenaza, expresa o no, de perder el trabajo y relaciones sexuales forzadas (1979).

Además, se debe destacarse lo importante de la percepción de quien es víctima de acoso sexual en el empleo, pues importa que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo o que afecta su bienestar, de ahí que una mujer ha sufrido acoso sexual si siente que así ha sido (Frías, 2011).

Para la definición de acoso sexual, este ensayo parte de la premisa adoptada por Mackinnon en su obra *Sexual Harassment of Working Woman* (1979), de que el acoso sexual constituye

un acto de discriminación hacia las mujeres, que atiende a la estructura del mundo laboral que ocupan las mujeres las hace sistemáticamente vulnerables a esta forma de violencia. En esa obra se sostiene que el acoso sexual es una práctica que expresa y refuerza la posición inferior en la que tradicionalmente se ha colocado a las mujeres en el ámbito laboral, de modo que el acoso sexual no es simplemente abusivo, humillante, opresivo y explotador, sino también discriminación sexual (MacKinnon, 1979).

Para complementar la definición, acudimos a Schultz, quien agrega que una de las formas de discriminación en los lugares de trabajo, sin ser la única, se expresa mediante la ejecución de actos de violencia sexual como el acoso dirigido de manera desproporcionada a ciertos grupos, como puede ser el grupo mujeres, puesto que las relaciones heterosexuales son el mecanismo principal con el cual se perpetúa la dominación masculina sobre la subordinación femenina (Schultz, 2006).

Sin embargo, el acoso sexual en el trabajo no solo se traduce en insinuaciones y propuestas sexuales indeseadas por parte de las mujeres que lo padecen, sino que se incluye una serie de diversos comportamientos sexistas y degradantes dirigidos a las mujeres por parte de los hombres para conservar la posición dominante que ostentan en los lugares de trabajo con base en sentido de virilidad (Schultz, 2020), pues el acoso sexual en los lugares de trabajo no es la expresión del deseo sexual, sino de dominación de los hombres sobre las mujeres.

Particularmente en contra de las mujeres, desde el enfoque de género, la violencia es estructural porque el orden social es patriarcal, es decir, está construida a partir de relaciones, prácticas e instituciones que generan, preservan y reproducen el poder (control, jerarquía y privilegio) de los hombres sobre las mujeres, lo que las violenta en todas las esferas, como la económica, política, jurídica, cultural y sexual (Lagarde, 2012). Siempre hay que tener en cuenta el poder instrumental de la violencia a las mujeres para seguir garantizando la sumisión (Maqueda, 2006).

Se sostiene que es un problema estructural, debido a que tiene profundos orígenes históricos vinculados con el machismo arraigado en las sociedades patriarcales, lo anterior se traduce

en que esa violencia no se produce de manera casual, sino que es una violencia intencional en donde intervienen relaciones de poder, entendiendo el poder de dominio como el conjunto de capacidades que permiten regular o controlar la vida de persona y subordinarla (Lagarde, 1997).

El ejercicio de las relaciones de poder se refleja en la presencia de relaciones asimétricas donde una persona se sitúa en una posición de desventaja frente a otra. (SCJN, 2013).

Desde esta perspectiva, la violencia de género es un problema público que afecta a las sociedades, siendo la violencia sexual una de sus expresiones, que tiene como característica el abuso de poder. Dicho en otras palabras y retomando la definición contenida en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia sexual se entiende como la supremacía de los hombres sobre las mujeres, a quienes se concibe como objeto (LGAMVLV, 2019: art 6, fracción V).

Ahora bien, en los casos en los que las mujeres que sufrieron acoso sexual acuden a juicios laborales a demandar la vulneración de sus derechos, los y las juzgadoras tienen la obligación de juzgar con perspectiva de género, pues no es suficiente con que las normas prohíban la violencia sexual en el trabajo, sino que se requiere que las instituciones encargadas la impartición de justicia apliquen las normas y analicen los asuntos sometidos sus jurisdicciones con una perspectiva de género cuando ocurren violencia sexual (ONU, violencia femicida).

Hay que tener en cuenta que los derechos y las normal legales que los contienen fueron desarrollados, en su mayoría por hombres desde su concepción masculina de la sociedad, lo cual implica y tradicionalmente tampoco han sido intepretados en una forma sensible al género femenino a la situación en la que históricamente hemos vivido, pues la desigualdad que padecen las mujeres en el mundo en el disfrute de sus derechos está profundamente arraigada en la tradición, la historia y la cultura y la forma en que se intepreta el derecho (CCPR, 2000). Para modificar esa forma de aplicar el derecho resulta necesaria la implementación de la recaracterización crítica de los derechos humanos (Cook, 2006).

En la resolución de casos, las y los jueces deben tomar en cuenta el aporte de las teorías de género desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, puesto que han impulsado a la construcción de una interpretación de los derechos que da cuenta de los contextos de las mujeres lo cual constituye un avance en el sistema de protección de derechos, recordemos que desde la perspectiva de los derechos humanos, partiendo del principio de universalidad, es indispensable que el ejercicio interpretativo atienda al contexto de las personas titulares de derechos para de ese modo lograr un efectivo goce y ejercicio de los derechos (Derechos Humanos y Mujeres: teoría y práctica).

Lo anterior resulta importante para el efecto de que las y los jueces implementen perspectiva de género en la solución de problemas, porque se desarrolló un enfoque correctivo que parte de la comprobación de que las mujeres viven situaciones de discriminación que impiden el ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad con los hombres (Derechos Humanos y Mujeres: teoría y práctica).

Ahora bien, para poder tutelar el derecho de acceso a la justicia de las personas víctimas de violencia en los espacios de trabajo, así como su derecho a una vida libre de violencia, resulta indispensable la implementación de juzgar con perspectiva de género que implica hacerse cargo de que las personas sufren algún tipo de opresión por razón de su género (Pou, 2014).

En relación con el tema, al resolver el amparo directo en revisión 8287/2018, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que el acoso basado en el sexo o género, se puede identificar cuando se utiliza el poder socialmente atribuido a los hombres, el cual se manifiesta en actos de connotación sexual para excluir a las mujeres de un determinado ámbito de trabajo y también puede darse el caso en el que los trabajadores o patrones recurran a la violencia sexual para la obtención del poder al no tener autoridad directa sobre las mujeres y su trabajo, por lo que, tienden a usar una combinación de intimidación sexual y control indirecto mediante el sabotaje y limitación de habilidades para restablecer el control. (SCJN, 2020).

La obligación de juzgar con perspectiva de género está establecido en distintos instrumentos internacionales y nacionales y es la obligación de lograr la igualdad entre hombres y mujeres, entendida ésta en sus aspectos formal y material, y con la finalidad de dotar de contenido dicho mandato la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido y delimitado la herramienta de análisis de perspectiva de género en los casos en los que el género constituye un elemento determinante en los procesos jurisdiccionales y no permite un adecuado acceso a la justicia en condiciones de igualdad y sin discriminación¹.

Así, la implementación de la perspectiva de género en los juicios laborales en donde las juzgadoras o juzgadores adviertan posibles situaciones de violencia, debe ser aplicado en todos los casos, aun cuando las partes procesales no lo soliciten expresamente en sus escritos; ello, pues basta con que la persona juzgadora advierta que puede existir una situación de violencia originada por el género, que pueda obstaculizar la impartición de justicia de manera completa y en condiciones de igualdad, para que se actualice la ineludible obligación de implementar ésta herramienta para resolver lo planteado (SCJN, 2021).

Ahora bien, para poder advertir la necesidad de implementar dicha herramienta interpretativa, las y los juzgadores laborales se encuentran obligados a observar el contenido de la tesis de

¹ Así lo sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10ª), de rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) (SCJN, 2016), con los matices que la propia materia exige, es decir, partiendo de la premisa de que ya existe una relación de desigualdad procesal.

Anteriormente, en la legislación laboral mexicana no existían instrumentos específicos para defender los derechos de las víctimas trabajadoras de violencia, hostigamiento y acoso sexual, por lo que el avance logrado debe traducirse en la solución de conflictos laborales con la utilización del marco y herramientas que ahora permiten emitir laudos y sentencias de amparo en materia laboral privilegiando el principio de igualdad sustantiva para generar espacios y procesos cada vez menos desiguales.

Si bien no existe expresamente en algún ordenamiento nacional la obligación expresa de juzgar con perspectiva de género y particularmente en materia laboral, lo cierto es que todo el conjunto de obligaciones nacionales e internacionales entrañan esa obligación y es por ello por lo que las personas juzgadoras la deben implementar a lo largo de todo el proceso (SCJN, 2021).

III. Problemática para juzgadoras al resolver juicios de amparo

Aun cuando ya existen diversos ordenamientos nacionales e internacionales que abordan el problema de la discriminación por género expresado a través de la violencia sexual es como muchos otros problemas en el país: existe una brecha entre lo que mandata la Constitución y los tratados internacionales y lo que de hecho se cumple en la realidad. Particularmente sigue siendo un severo problema la discriminación indirecta, que de acuerdo con la CEDAW es:

[...] la discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra (CEDAW, 2012: párr. 16).

Una manera de discriminación indirecta es la práctica aparentemente neutra de resolver un juicio y valorar el material probatorio en un asunto en el que se alega acoso sexual, sin emplear la herramienta interpretativa perspectiva de género.

Para poner en perspectiva lo anterior resulta útil analizar el mercado laboral en México, en el que se visualiza una diversidad de disparidades de género:

En la participación laboral en los últimos diez años, la participación de las mujeres oscila en 23.2 millones de mujeres, en contraste con la participación de los hombres en el mercado laboral que ha oscilado alrededor de 35.6 millones (ENOE, 2022). Es decir, hay una mayoría de hombres ocupando un lugar en el mercado laboral.

Las mujeres también perciben menores ingresos cuando logran entrar al mercado laboral. En el primer trimestre de 2021, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) publicados por el INEGI, el 39.1% de las mujeres recibieron un salario mínimo o menos como ingreso de su trabajo y solo el 27.1% de los hombres recibieron el mismo nivel de ingresos (ENOE, 2022). En ambos casos la cifra es inaceptable porque eso habla de la precarización del trabajo en el país; sin embargo, dentro de ese grupo precarizado no se puede dejar de ver que también tiene un impacto de género porque afecta en mayor medida al grupo mujeres.

También existe una brecha de género en el tipo de violencia que viven las personas en el trabajo. Según la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad Pública (ENVIPE, 2021) de los delitos que hombres y mujeres padecieron en su lugar del trabajo, los delitos sexuales que incluyen el hostigamiento, los tocamientos sin consentimiento, el exhibicionismo y los intentos de violación, representan apenas el 0.6% de los delitos que reportaron los hombres, mientras que en mujeres ascienden a representar el 13.3% del total de delitos que dijeron haber vivido en el lugar de trabajo.

Ello se traduce en que las mujeres representan 9 de cada 10 de las víctimas de estos delitos perpetrados en el espacio laboral y también representan 7 de cada 10 víctimas del delito de violación que ocurrió en este espacio (ENVIPE, 2021), Lo cual da cuenta del impacto diferenciado hacia este género.

Siempre que se hable de violencia o acoso sexual es importante acudir a datos públicos sobre la violencia laboral para entender la magnitud del problema, sus diferentes manifestaciones y algunas de las diferencias de género más relevantes que existen.

La eliminación de toda forma de violencia, incluida la laboral, es una cuestión de derechos humanos que debe estar informada sobre la realidad que, más allá de la normativa jurídica, viven las personas afectadas por este tipo de discriminación y violencia.

Es por ello por lo que resulta indispensable que la resolución de casos individuales contemple el contexto general en el que se insertan y para ello los datos estadísticos son indispensables. El objetivo es proporcionar a las personas juzgadoras, más información sobre el fenómeno de la violencia en el trabajo que sea útil para contextualizar y entender de mejor manera los casos que resuelven.

Existe, en otras palabras, un problema de acceso a la justicia grave para la violencia en el trabajo que viven las mujeres, pues los datos precisados dan cuenta clara de que existen distintas disparidades importantes entre hombres y mujeres en lo que al tema laboral se refiere.

a) Acceso a la justicia

Como ya precisamos, el acoso sexual constituye una violación a los derechos humanos, en particular a la integridad física de la víctima, a la intimidad, a la dignidad, a la permanencia en el trabajo y otros más. Sin embargo, este trabajo pretende enfocarse en el derecho de acceso a la justicia, que es el derecho que puede desplegar la persona que sufrió acoso sexual en el trabajo, cuando acude ante un tribunal laboral a demandar el daño causado como consecuencia de la violencia sexual ejercida en su contra en el espacio de trabajo.

El acceso a la justicia se encuentra contenido en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en los cuales se establece que todas las personas tienen derecho a acceder a recursos judiciales para defender de sus derechos y a ser oídas por un

tribunal competente, independiente e imparcial con las debidas garantías y en un plazo razonable, por un tribunal competente, independiente e imparcial (CADH, 1969).

Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece las obligaciones de los Estados para facilitar el acceso a la justicia, al considerar ese derecho como el principio de igualdad ante la ley y como protección de no discriminación de las personas (PIDCP, 1976: art. 26).

Ambos instrumentos establecen la posibilidad de acudir ante órganos jurisdiccionales para reclamar la tutela de los derechos o los intereses.

La Relatoría sobre los Derechos de la Mujer de la Comisión Interamericana Sobre Derechos Humanos ha sostenido que el acceso a la justicia es la posibilidad en la ley y de facto de acudir a instancias y recursos judiciales de protección frente a actos que violenten sus derechos (CIDH, 2007). Con respecto a esta definición, la Relatoría mencionada ha sostenido que en los casos de violencia de género contra las mujeres no basta solo la existencia legal o formal de los recursos judiciales, sino que tales recursos deben ser efectivos para investigar, sancionar y reparar las violaciones de género denunciadas (CIDH, 2007).

Hasta ahora, un elemento común en los diversos conceptos de acceso a la justicia señalados, es la remisión a un derecho que permita acudir a órganos jurisdiccionales facultados para la protección de derechos o intereses mediante la resolución de conflictos. Así, la idea de acceso a la justicia implica dos finalidades básicas: primera, la accesibilidad de todas las personas y, segunda, la obtención de resultados socialmente justos y oportunos de los órganos jurisdiccionales Courtis Christian (2007).

Ahora bien, la Convención de Belém do Pará ha reconocido el vínculo indisoluble que existe entre el acceso de las mujeres a una adecuada protección judicial mediante el acceso a la justicia al denunciar violencia de género y la eliminación del problema de la violencia y la discriminación, de ahí que en su artículo 7 refiere las obligaciones del Estado en casos de violencia contra las mujeres, que incluyen procedimientos, mecanismos judiciales y una

legislación adecuada para evitar desde los organismos de impartición de justicia (OEA, 1994, art. 7).

Además, la Convención de Belém do Pará obliga a que los Estados se comprometen a adoptar progresivamente las medidas pertinentes que garanticen el derecho de las mujeres a un acceso efectivo, adecuado y oportuno a la justicia; dichas medidas incluyen el desarrollo capacitaciones para el personal que trabaja en la función jurisdiccional (OEA, 1994, art. 4).

Así, resulta obligación del Estado a través de sus órganos de impartición de justicia colmar las obligaciones antes señaladas, que constituyen el estándar para considerar que se colma el elemento de calidad del derecho humano a tutela jurisdiccional efectiva, lo cual resulta trascendente para esta investigación, porque es condición indispensable para la resolución de los casos en que las mujeres trabajadoras que acuden a los juicios laborales a reclamar acoso sexual en los espacios de trabajo.

Sin embargo, dicho estándar no es cumplido por el Estado Mexicano, puesto que de las Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México rendido, señala que el derecho de acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia y en particular de acoso sexual, sigue siendo un tema que no ha sido atendido por el Estado Mexicano, por ello, debido a que no se cumple con los estándares mínimos en el derecho de acceso de justicia de las víctimas de acoso sexual este trabajo tiene como propósito generar, a través de la resolución del juicio de amparo, un estándar de prueba para los juicios laborales retomando los estándares internacionales.

b) Propuesta de solución

Ante la existencia del problema de acoso sexual a las mujeres trabajadoras en los espacios laborales, surge la necesidad que los juicios de amparo en donde se analicen tales situaciones sean abordados desde la perspectiva de género. Pensamos en el juicio de amparo debido a que su naturaleza es la de un juicio constitucional que tiene como finalidad tutelas derechos humanos.

El juicio de amparo mexicano es uno de los medios de control constitucional, establecido en los artículos 103 y 107 de la Constitución Federal (CPEUM, 2021), cuya finalidad constitucional y legal es revisar judicialmente las normas y actos de autoridad, así como actos de algunos particulares, que potencialmente puedan vulnerar derechos humanos.

El juicio de amparo nació como un mecanismo jurisdiccional para la tutela de los derechos humanos, además desde su nacimiento se convirtió en un instrumento para controlar la regularidad en sentido amplio de todos los actos de autoridad, incluyendo, así los actos de legalidad (Campuzano, 2020). El juicio de amparo ha tenido múltiples reformas, aunque solemos hacer referencia a la última de gran importancia –la de junio de 2011–, que en realidad fue el resultado un camino previo que había iniciado años antes. En primer lugar, con la reforma al sistema de justicia penal de junio de 2008, y después con la inclusión de las acciones colectivas en la reforma de julio de 2010.

En conjunto, dichas reformas entrañan un verdadero proceso encaminado a transformar la idea de justicia constitucional, con la finalidad de tutelar a los derechos humanos y de lograr su tutela efectiva.

Este cambio se da dentro de una oleada de constitucionalismos de los derechos humanos o multicultural dentro del constitucionalismo latinoamericano que se caracterizó por la incorporación de los derechos humanos (Gargarrella s/a).

Ahora bien, lo anteriormente señalado hace referencia al camino legislativo que en materia del juicio de amparo y de la tutela de derechos humanos se ha construido; sin embargo, ello no se traduce en necesariamente en la realidad constante en la resolución de los juicios de amparo, no hay que olvidar que la existencia y la reproducción de comportamientos socioculturales discriminatorios que impiden y obstaculizan la implementación del marco jurídico existente (CIDH, 2007)

Lo cierto es que, en los órganos encargados de la resolución de los juicios de amparo, es decir: los juzgados de distrito; los tribunales colegiados; en menor medida en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; las personas encargadas directamente de la elaboración de las sentencias, y las personas juzgadoras se enfrentan a diversas resistencias de diversos tipos. Resistencias tales como: el de insertar el contenido del derecho internacional de los derechos humanos al orden nacional; la existencia de desconocimiento de los criterios que en materia de derechos humanos les obligan, y falta de capacitación y en ocasiones falta de sensibilidad jurídica para advertir la existencia de situaciones que pongan en riesgo la tutela de derechos humanos (SCJN, 2021).

En algunos casos las y los jueces no ha recibido formación adecuada y suficiente sobre el derecho internacional de los derechos humanos, el derecho comunitario ni de los procesos de regionalización para poder juzgar con perspectiva de género (Sagüés, s/f).

De manera particular en la justicia laboral cuando se trata de asuntos en los que se somete a consideración de órganos jurisdiccionales casos en los que se ven relacionadas situaciones de acoso sexual en contra de mujeres, las personas encargadas de elaborar y resolver tales asuntos, pierden de vista su obligación de juzgar con perspectiva de género, la ignoran o en algunos casos no cuentan con la capacitación suficiente para poder aplicar una metodología de análisis en la que se ponga de manifiesto la relación de poder existente entre las mujeres posiblemente acosadas y sus compañeros o empleadores (SCJN, 2021).

De ahí que sea indispensable que se generen lineamientos de valoración para aquellos casos en los que se encuentren relacionado el problema de derechos humanos y debe retomarse el concepto de justicia feminista, pues no obstante que existen marcos normativos que atienden la situación de violencia sexual no se la logrado erradicar la violencia y la discriminación que afecta a las mujeres (Schultz, 2020).

Por ello, se creo necasaria la implementación de la justicia feminista que implemente metodologías de investigación para una justicia que no reactive relaciones de poder en ningún sentido (Schneiderth, 2010).

Las demandas de una justicia feminista implica tensionar la cultura legal estatal, tanto a partir de su cuestionamiento como desde la creación de dinámicas en la impartición de justicia, lo cual implica trabajar el concepto de cultura popular en términos justicia institucional, ello pues la cultura legal estatal es la cultura del orden institucional, mediante el cual se construyen categorías que clasifican y encasillan, reproduciendo una subalternización de determinados sujetos sociales, como son las mujeres (Gastiazoro, 2021).

En ese sentido, resulta necesario que en análisis de los juicios en los que se analice el acoso sexual laboral, se lean desde una justicia feminista que no reproduzca la subordinación en la que se ha encontrado la mujer.

Frida Rodríguez Cruz
Secretaria de Estudio y Cuenta

Bibliografía

Zaldívar, Arturo, (2016) “La protección de los derechos humanos a través del juicio de amparo en el nuevo modelo constitucional”, Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus Constituciones, 9a. ed., México, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión-Porrúa.

Cook, Rebecca (2006). “Los derechos internacionales de la mujer: el camino a seguir”, en: S.A., Género, cuerpo y derecho: el rol de la academia mexicana, México, RED ALAS-Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos-ITAM, 2006.

Comité de Derechos Humanos (CCPR) (2000). Observación general 28. Igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 3). CCPR/C/21/Rev.1/Add.10. Naciones Unidas.

Pou Giménez, Francisca (2014). "Argumentación judicial y perspectiva de género", en Juan A. Cruz Parceró, Ramiro Contreras y Fernando Leal Carretero (coords.), Interpretación y argumentación jurídica en México, México, Fontamara.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007), Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc 68.

Schneider, Elizabeth (2010). "Mujeres Maltratadas y la Elaboración de las Leyes Feministas: Identificación, Definición y desarrollo de Estrategias", en Di Corleto J., Justicia, Género y Violencia, 2010.

Maqueda Abreu, María Luisa (2006). "La Violencia de Género: Entre el concepto Jurídico y la Realidad Social", en Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, N. 8.

Gargarella, Roberto (s/a). El "nuevo constitucionalismo latinoamericano": Un constitucionalismo que no termina de irse, Mimeo.

Sagüés, Néstor P. (s/f). "Las relaciones entre los tribunales internacionales y los tribunales nacionales en materia de derechos humanos. Experiencias en Latinoamérica", Revista Ius et Praxis, año 9, núm.1

Courtis Christian (2007). "El derecho a un recurso rápido, sencillo y efectivo frente a afectaciones colectivas de derechos humanos", en Abramovich, V. et al. (comp.), La aplicación de tratados de derechos humanos en el ámbito local. La experiencia de una década (1994-2005), Buenos Aires, CELS – Editores del Puerto.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (2021). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, México, SCJN.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, SCJN.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (2013). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, SCJN.

Schultz, Vicki (2006). «El lugar de trabajo higienizado», *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, año 7, núm. 1, julio.

Schultz, Vicki (2020). «Reconceptualizar el acoso sexual, de nuevo», en Micaela Alterio, Ana y Alejandra Martínez Verástegui (coords.), *Feminismos y Derecho, un diálogo interdisciplinario en torno a los debates contemporáneos*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

MacKinnon, Catharine (1979). *Sexual Harassment of working women*, New Haven, Yale University Press.

Lagarde, Marcela (2012). El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, disponible en: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/2_MarcelaLagarde_El_derecho_humano_de_las_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia.pdf.

Ley de Amparo (2021). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de junio de 2021.

Lagarde, Marcela (1997). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y democracia*. 2da. Edición, España, Horas y horas.

Gastiazoro, María Eugenia (2021). *Justicia en clave feminista y comunitaria: des(bordes) frente a las institucionalidades patriarcales*, en Puriq. Revista de Investigación Científica Vol. 3 Núm. 4.

Organización de los Estados Americanos (OEA) (1994). «Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer», disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>, consultada en septiembre 2022.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1976). «Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos», disponible en: consultada en diciembre de 2022