

Perspectiva de género en el trabajo: Igualdad y no discriminación

Gender perspective in the workplace: Equality and non-discrimination

Brenda Berthilda Hernández Báez

Doctora en Derecho con mención Cum Laude por la Universidad Nacional Politécnica (UNP)-Nicaragua
Máster en derecho laboral empresarial (UNP), Posgrado en Nuevas Tendencias del Nuevo Código Civil
(UNP) Posgrado en Nuevas Tendencias del Nuevo Código Civil (UNP) Posgrado en Métodos Alternos y
de Conflicto (UNP), Posgrado en Derecho Procesal Civil (UNP) Licenciada en Derecho (UPOLI) Abogada
y notaria pública, Becaria del CONAHCYT, actualmente estudiante del doctorado en criminología en la
Universidad Autónoma de Nuevo León <https://orcid.org/0000-0002-8396-9524>

Moisés David López Pérez

Doctor en Métodos Alternos de Solución de Conflictos, con mención Summa por
la Universidad Autónoma de Nuevo León , ex becario del CONAHCYT, Máster en
Derecho Laboral y la Seguridad Social, por la Universidad Católica de Nicaragua,
Abogado y Notario Público, Licenciado en Derecho por la Universidad de las
Américas, Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas por la Universidad Nacional
Autónoma de Nicaragua (UNAN- LEÓN), docente en la Universidad Católica
Redemptoris Mater (UNICA)-Nicaragua. <https://orcid.org/0000-0002-1950-6402>

Gabriel de Jesús Gorjón Gómez

Doctor en Derecho por la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad
Autónoma de Nuevo León. Maestro en Derecho Corporativo, por la Universidad
de Guadalajara. Miembro del Cuerpo Académico de Métodos Alternos y Solución
de Conflictos, UANL-CA-328, de la Facultad de Derecho y Criminología de la
UANL. Miembro de la Asociación Nacional de Doctores en MASC. Capacitador,
Asesor jurídico y apoyo operativo en MASC de la Preparatoria 7 de la Universidad
Autónoma de Nuevo León. <https://orcid.org/0000-0003-2304-7672>

Resumen: Esta investigación aborda la importancia de la perspectiva de género en el trabajo: Igualdad y no discriminación, un tema social. La metodología utilizada es documental, se analizaron artículos académicos y científicos e in-

Abstrac: This research addresses the importance of the gender perspective at work: Equality and non-discrimination, a social issue. The methodology used is documentary, academic and scientific articles and reports issued by the Natio-

Recibido: 09 de octubre 2024. Dictaminado: 15 de noviembre de 2024

formes emitidos por El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de Naciones Unidas (ONU), El Consejo Económico y Social (ECOSOC), La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La pregunta ¿Por qué se debe promover la perspectiva de género en el trabajo como eje sustancial para garantizar el derecho humano de la igualdad y no discriminación? Como objetivo se planteó la importancia de la promoción de la perspectiva de género en el trabajo igualdad y no discriminación como eje sustancial para fortalecer el derecho humano de la igualdad y no discriminación. Entre los resultados se obtuvo que incorporar la perspectiva de género en el trabajo como eje transversal favorece la igualdad de hombres y mujeres y se erradicaría el trabajo estereotipado.

Palabras claves: Criminología, Igualdad, No discriminación, Perspectiva de género, Trabajo.

nal Council to Prevent Discrimination (CONAPRED), the International Labor Organization (ILO), the United Nations Organization (UN), the Economic and Social Council (ECOSOC) were analyzed.), The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). The question: Why should the gender perspective at work be promoted as a substantial axis to guarantee the human right of equality and non-discrimination? The objective was the importance of promoting the gender perspective at work, equality and non-discrimination as a substantial axis to strengthen the human right of equality and non-discrimination. Among the results, it was obtained that incorporating the gender perspective in work as a transversal axis favors the equality of men and women and would eradicate stereotypical work.

Keywords: Criminology, Equality, Non-discrimination, Gender Perspective, Work.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. 3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO VISTA DESDE EL ENFOQUE DE LA CRIMINOLOGÍA CRÍTICA. 4. CONCLUSIONES. 5. REFERENCIAS.

1.-Introducción

La perspectiva de género es definida como un instrumento que permite acercarse a la realidad de hombres y mujeres, en la cual se cuestionan las relaciones de poder que se establecen la interrelación entre hombres y mujeres en las relaciones sociales, es así que su finalidad

es orientar las decisiones, ampliar y cambiar la mirada, ayuda a reconstruir conceptos y analizar actitudes que clarifican los sesgos y los condicionamientos de género, así como; indagar sobre los efectos o impactos de las responsabilidades respecto a género tanto hombres como mujeres y su comportamiento y prácticas sociales en la sociedad. (Porqué y como incorporar la perspectiva de género en la políticas de formación para el trabajo, 2004)

Por tanto, hablar de perspectiva de género implica el reconocimiento de que una cosa es la diferencia sexual y otra muy distinta son las ideas, atribuciones, representaciones y las prescripciones sociales que se construyen al tomar si, como referencia la diferencia sexual, a pesar que todas las sociedades estructuran y construyen su vida y cultura en torno a la diferencia sexual, sin embargo esta diferencia anatómica es sustantiva para marcar el destino de las personas; por lo que se llega a pensar por lógica que si las funciones biológicas son distintas también lo son las demás características morales y psíquicas. (Lamas, s.f)

Cabe resaltar que, desde la perspectiva de género, el concepto de trabajo y empleo demandan especial distinción por tres principales razones:

- 1- La interacción de ambos tipos de actividades resulta ser un factor condicionante en la vida del hombre y de la mujer.
- 2- Y es esa distinción la que contribuye a identificar el aporte económico global de las personas y especialmente de las mujeres.
- 3- El cómo se desarrolla permite analizar la problemática del empleo femenino, cual es indispensable relacionar ambos conceptos. (Espino, 2011)

De allí, que para el mundo laboral la perspectiva de género surge como la necesidad del reconocimiento de las desigualdades históricas que ha existido entre hombres y mujeres en todos los tiempos y ámbitos de la sociedad, por lo que está basada en concebir los estereotipos

y roles de género como parte de la construcción social y cultural y la cual no depende de características biológicas, siendo su principal objetivo en el ámbito laboral el reconocimiento al valor del trabajo de las mujeres y la promoción y participación activa en todos los niveles de organización. (Stimulus, S.F)

Al respecto, por más que la igualdad entre hombres y mujeres este consagrada en instrumentos jurídicos; es una necesidad el reconocimiento de que una sociedad desigual tiene el patrón de la desigualdad en todas sus instituciones; por tanto, no basta declarar la igualdad de trato cuando en realidad no existe igualdad de oportunidades, ya que el papel de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos tiene consecuencias de esta asignación en el ciclo de vida dificultando así cualquier propuesta de igualdad. (Lamas, S.F)

Por ello, la perspectiva de género incluye a lo masculino y lo femenino (Montalvo Romero, 2020) es así que la perspectiva de género en el trabajo nos permite ampliar la realidad cotidiana que se vive en el ámbito laboral, al respecto, la situación de las mujeres no es la desigualdad sino la discriminación en relación a los hombres; por lo que, la no discriminación por razón de sexo ha sido uno de los principales objetivos hasta los años 70 por el feminismo, hoy se puede decir que concentra la atención y esfuerzos por parte de lo que se ha considerado como feminismo institucionalizado. (Tortosa, 2009)

Sin embargo, aun en el ámbito laboral se sigue buscando suprimir la discriminación que significativamente afecta la población femenina (Lamas, S.F) lo cual no quiere decir que las luchas y demandas de las mujeres por un trato igualitario no ha sido significativo, sino que se necesita más estrategias para erradicar este tipo de violencia en el ámbito del trabajo.

Es así que, al hablar de perspectiva de género se parte de una herramienta para el entendimiento y solución a las problemáticas complejas de la sociedad actual, ya que la perspectiva de género busca visibilizar

la condición de la mujer respecto al hombre y de esta manera elevar su potencialidad, en diseñar acciones que faciliten las herramientas y acceso a diferentes oportunidades, por lo que la perspectiva de género tiende a mejorar las condiciones de vida de ambos géneros cuya finalidad es transformar la posición de la mujer en relación con el hombre, la comunidad y la sociedad en general. (Chávez Carapia, 2004).

Así mismo, la igualdad laboral o de trabajo, la cual debe entenderse como las mínimas condiciones de trabajo, incluye a todos los trabajadores hombres y mujeres sin importar ninguna condición de ningún tipo, por su parte la igualdad se entiende como la capacidad que tiene toda persona para el disfrute de sus derechos sin ninguna limitación salvo las que señale la ley, por lo que el principio de igualdad ha sido redefinido al coincidir con la dignidad de las personas y el carácter universal de los derechos fundamentales. (Montalvo Romero, 2020) al respecto la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4 reza que: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2024)

Por consiguiente, en el ámbito laboral la discriminación es uno de los fenómenos que ha estado arraigado y que parte de las desigualdades por género, y como ya se ha mencionado es excluyente más en uno de los géneros (la mujer); al respecto la Organización Internacional del trabajo (OIT) el 15 de diciembre del año 2021 presentó resultados de una encuesta sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina que significativamente aporta información sistematizada sobre esta problemática, cuyos resultados reflejan que 6 de cada 10 trabajadoras y trabajadores han experimentado algún tipo de violencia del cual un 67 por ciento está ligada a la discriminación (Organización Internacional del trabajo (OIT), 2021).

Así mismo, la OIT en el año 1951 adoptó los primeros instrumentos internacionales vinculantes que tienen por objetivo específico promover la igualdad y eliminar la discriminación, en un primer momento el convenio 100 sobre igualdad de remuneración, aunque tenía una limitante y era la promoción de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, conllevó a que en el año 1958 surgiera el convenio 111 que prohíbe la discriminación por raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política y origen social. (Montalvo Romero, 2007).

Aunado a esto, en el año 2019 esta organización promulgó el Convenio 190, Convenio sobre la violencia y el acoso, estableciendo en su preámbulo; el reconocimiento al derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Además, que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente (OIT, 2019).

También, las Naciones Unidas (ONU) ha abordado sobre los desequilibrios de género en el trabajo que no se limita al acceso al trabajo, a pesar que el empleo vulnerable está igual para hombres y mujeres, así mismo las nuevas estimaciones han desvelado nuevas perspectivas sobre la dimensión de las disparidades que existe en género en el mundo laboral, en el cual señala que lo más significativo es que se mejore el acceso de las mujeres al empleo y cambiar las desigualdades en la calidad de puestos laborales. (Naciones Unidas (ONU), 2023).

Por consiguiente, la eliminación de la discriminación en el mundo laboral ha sido reafirmada como principio inherente a toda política de la OIT y es mediante la adopción que se llevó a cabo en 1998 de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo el que se define específicamente en cuatro principios, pero especial y específicamente en la eliminación de todas las formas de discriminación en el trabajo. (Montalvo Romero, 2020)

Al respecto, la discriminación en el ámbito laboral es una brecha de género que frena el desarrollo y oportunidades de la mujer, aunque muchos países cuentan con legislaciones que están contra la discriminación y el acoso por razón de género en el trabajo, aún no es lo suficiente, siendo que para erradicar la discriminación urgen estrategias, medidas y herramientas adicionales como recursos eficaces, establecer organismos especializados y campañas de sensibilización a la población, esto fortalecería significativamente el núcleo laboral. (Organización Internacional del trabajo (OIT), 2018).

En ese mismo sentido, en el año 2013 en México, la oficina del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tuvo un registro de 318 quejas que están asociadas a discriminación y exclusiones en empresas públicas y privadas en situaciones tanto para obtener una plaza como para permanecer en ellas; sin embargo, en este país la comisión nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, reconoce que los despidos por embarazo se han perpetuado en numerosas empresas del ámbito nacional, y esta problemática ha sido objeto de muchos estudios desde comunicadores, investigadores, cientistas sociales en artículos, ensayos tanto periodísticos como de carácter científico. (Mena y otros, 2019).

Según estudios reflejan que en todo el mundo las mujeres ganan menos que los hombres ya que las mujeres en promedio ganan entre el 60 y 75 por ciento menos que el salario de los hombres, un factor coadyuvante es el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; aunque existe la posibilidad de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal, eso sí con menores probabilidades de movilidad en el sector formal a diferencia de los hombres; de forma general prevalece la dependencia económica de las mujeres; y también la probabilidad de que se desenvuelvan en

sectores no organizados y sin representación sindical. (Pacto Mundial (Red Española), 2018).

Por tal razón, es esa desigualdad que lleva consigo la desigualdad salarial en la que como antes se mencionó, la mujer gana mucho menos que los hombres, en esa división existente que marca el trabajo femenino y el trabajo masculino y precisamente este es uno de los factores predominante porque no permite garantizar el principio de a igual salario por igual trabajo, es esa separación de la fuerza de trabajo que excluye a las mujeres y que las pone en la posición de inequidad, por lo que no es muy común encontrar a una mujer encargada de la gerencia y de dirección, y sin dejar de mencionar el hostigamiento y el chantaje sexual son una lamentable realidad laboral. (Lamas, S.F).

Por lo antes descrito, este estudio tiene como finalidad abordar la perspectiva de género en el trabajo igualdad y no discriminación, un tema de coyuntura social de mucha significancia en el mundo laboral estereotipado, que, aunque es constantemente objeto de estudios que logran visibilizar la problemática inmersa que viven muchas mujeres en el ámbito del trabajo por su complejidad que trae consigo la desigualdades históricas entre hombres y mujeres ha sido muy difícil de construir este comportamiento social y cultural.

Como objetivo principal se plantea la importancia de la promoción de la perspectiva de género en el trabajo igualdad y no discriminación como eje sustancial para garantizar y fortalecer el derecho humano de la igualdad consagrado claramente en la propia constitución política mexicana ya mencionada, misma que no establece cortapisas de ninguna naturaleza para leyes especiales, o secundarias, por lo que se plantea la pregunta de esta investigación ¿Por qué se debe promover la perspectiva de género en el trabajo como eje sustancial para garantizar el derecho humano de la igualdad y no discriminación?

La metodología que se utiliza es un estudio documental, el cual se lleva a cabo a través de la revisión bibliográfica sobre este tema de

estudio por lo que se analizaron artículos académicos y científicos de revistas y libros, también se revisaron los informes expuestos por Naciones Unidas, mujeres (ONU mujeres), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas (ONU), y El Consejo Económico y Social (ECOSOC) la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

**Promoción de la Perspectiva de Género en el Trabajo:
Igualdad y no Discriminación**

Para mayor comprensión se presenta un cuadro conceptual que contempla la ley Mexicana Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, (Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, 2022) en el cual se plasman definiciones puntuales sobre el desarrollo de este estudio como lo son:

Tabla 1.

Cuadro conceptual	
La perspectiva de género	Definida por la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
Discriminación	Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas

Discriminación contra la Mujer	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
Igualdad de Género	Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.
Transversalidad	Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres, 2006)
Constitución Política de los Estados Mexicanos	El artículo 4 reza: "Toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencias, el Estado tiene deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños". (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2024)

Elaboración propia.

Hablar de perspectiva de género en el trabajo nos lleva a la breve reseña de la lucha histórica del feminismo el que tuvo que desarrollar metodologías y teorías que ubicaran la vida de las mujeres en primer lugar y primera fila, así como desaparecer la barrera artificial entre el mundo público y el privado, esta técnica que tomó lugar en este tiempo como lo es la metodología de género sensitiva y la teoría de género que se fue desarrollando durante los años 70 y 80 alrededor de todo el mundo, la cual logró demostrar que el género no solamente son los roles, actitudes, valores y las relaciones con respecto a los niños, niñas, mujeres y hombres que se construyen en las sociedades.

Así mismo, lograron demostrar, que el género también se construye en todas las instituciones del derecho, control social, religión, familia, el imaginario, ideología, entre otros, lo cual crea posiciones sociales que pone en desigualdad de derechos y responsabilidades entre los sexos, sin embargo, el desarrollo de perspectivas de género ayudó a

visibilizar las relaciones de poder entre los sexos y, por consiguiente, la increíble discriminación padecida por las mujeres en todas las esferas a través de todo el mundo, que es lo que ha marcado el mundo de las mujeres en gris en todas sus etapas en las que se desarrolla, al tener que enfrentarse con esta realidad a lo largo de toda su vida. (Facio, 2003).

Por tanto, al integrar la perspectiva de género; se está frente a un proceso de evaluación de las implicancias de hombres y mujeres, así como las personas que tienen diversas identidades de género, esta estrategia permite que las experiencias de sus vivencias sean una dimensión integral del diseño, aplicación, seguimiento así como la evaluación de las políticas y los programas, que hace que todas las personas puedan beneficiarse por igual, para que no se perpetúe la desigualdad. (Naciones Unidas (ONU), 2024) sin obviar que la igualdad de oportunidades parte de un supuesto que es el escenario en el cual todas las personas si tienen las mismas oportunidades, sin embargo la diferencia se origina a partir de los distintos méritos y capacidades, lo cual también supone que las desigualdades se generan de las particularidades individuales, aunque las oportunidades deben ser si son las mismas para todos. (CEPAL, 2017).

En ese mismo orden, la organización de Naciones Unidas (ONU mujeres) ha diseñado estrategias de equilibrio de género para mejorar la condición de la mujer específicamente en acciones organizativas, pero también promueve medidas que consiste en aumentar la conciencia de género lo cual no solo es el seguimiento y la rendición de cuentas, ya que lo principal es que busca mejorar el entorno laboral lo cual se lleva a cabo mediante políticas de recursos humanos (ONU mujeres, s.f).

Al respecto, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres ha manifestado que la perspectiva de género ayuda a la comprensión de manera más profunda la vida tanto de mujeres como de hombres, así como las relaciones que se desarrollan entre

ambos, así mismo en México la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es referente sobre los mecanismos que se necesitan para identificar, cuestionar, valorar la discriminación, desigualdad y la exclusión de las mujeres, la que permite crear las condiciones de cambio que a su vez admite el avance en la construcción de la igualdad de género. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres, 2006)

En este sentido, la importancia de la aplicación de la perspectiva de género reside en las posibilidades que ofrece que permite la comprensión de cómo es que se produce la discriminación hacia las mujeres y cuál es el camino para transformar ese comportamiento que daña, excluye y pone en desigualdad a las mujeres, por lo que en este punto es muy importante también entender que la perspectiva de género tiene como propósito mejorar la vida de las personas sin distinción, así como de las sociedades y de los países, lo cual quiere decir que no existe limitante para su aplicación, lo único que se necesita son políticas focalizadas a favor de las mujeres en todos los espacios en los que se desarrolle. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018).

Por lo tanto, la promoción de la perspectiva de género en el trabajo apuesta por garantizar la igualdad y no discriminación si:

1. Si no se discrimina a hombres y mujeres en la fase de reclutamiento.
2. Si se otorgan las mismas oportunidades de promoción a hombres y mujeres.
3. Si la retribución salarial es la misma para ambos géneros según el puesto de trabajo ocupado.
4. Si se reprenden y denuncian actitudes machistas en el espacio laboral. Al respecto la Real Academia Española (RAE) define el machismo como: “...m. forma de discriminación sexista caracterizada por la prevalencia del varón. En la designación de directivos de la empresa hay un claro machismo...”. (Real Academia Española, 2023)

5. Si se da la misma importancia a las opiniones de ambos sexos, sin ser condescendiente o acallar las opiniones del sexo contrario.
6. Si se promueven cursos sobre diversidad e igualdad.
7. Si se pone en marcha protocolos que prevengan el acoso sexual o que sea por razón de género.
8. Si se desarrolla políticas internas de apoyo y ayuda a las víctimas de violencia de género.
9. Si se incluye el compromiso con la igualdad en código ético de la empresa.
10. Y si, se diseña un plan de igualdad en el que se aplique de forma efectiva las medidas necesarias para promover la igualdad operativa y escalafonaria entre mujeres y hombres dentro de la empresa. (Robustillo, 2022)

Al respecto, si una empresa incorpora la igualdad como eje prioritario como parte de la cultura empresarial y esta se lleva a cabo de forma efectiva en los trabajadores; aquí se garantiza que las mujeres y los hombres, tengan acceso a las mismas oportunidades como lo es el acceso al empleo, participación y permanencia laboral, sin embargo, al respecto, en los últimos años algunas normas ya obligan la creación de planes de igualdad en las empresas como protocolos que prevengan cualquier tipo de abuso contra y entre trabajadores, por lo que podría decirse que uno de los beneficios principales es que al incorporar la igualdad laboral se cumple con la legislación jurídica, lo cual garantiza un ambiente seguro para hombres y mujeres y para la empresa misma. (Igualdad de derecho laboral, S.F)

Incluso, en el año 1995 se celebró la cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer en la cual se discutía y defendía la incorporación de una perspectiva de género que llevara como enfoque fundamental y estratégico alcanzar los compromisos en igualdad de género, sin embargo, también la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing

resultantes instan a todas las partes interesadas relacionadas con políticas y programas de desarrollo, incluidas organizaciones de las Naciones Unidas, Estados miembros y actores de la sociedad civil, a también tomar medidas en este sentido. (Organización de las Naciones Unidas (ONU mujeres), S.F).

Esto solo nos refleja que, la perspectiva de género nos ayuda a reconocer y conocer lo que históricamente se ha escuchado, investigado y estudiado; que las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia, la salud, trabajo, remuneración, y aún hoy que aunque con mejores condiciones, y según desde la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas, frente a las de los hombres. (Hendel, 2017).

A propósito, en el año 1991 en la declaración realizada por la Comisión Europea se afirma de forma puntual la necesidad de proteger la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral, por tanto, desde entonces se realizó y presentó una recomendación a los estados miembros para que pudieran llevar a cabo la adopción de medidas que fomenten la lucha contra la violencia de género en el sector organizacional, en especial el acoso sexual, que es muy común en los países occidentales y es respecto a este tipo de violencia, que además de estar catalogada como un delito penal grave, se declara entre ellas como ideas claves que dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. (Mena y otros, 2019).

Por tanto, lo convenido en el año 1997 por El Consejo Económico y Social (ECOSOC) que también definía la incorporación de una perspectiva de género como, “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles, esta es una estrategia que está destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los

hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad, cuyo objetivo final y principal es lograr la igualdad entre los géneros. (Organización de las Naciones Unidas (ONU mujeres), S.F).

En relación con esto, la promoción de la perspectiva de género en el trabajo facilita la vida de los trabajadores al no haber condicionamientos sociales y dejar de dividir a hombres y mujeres y al deconstruir los estereotipos impuestos, se frena la desigualdad y se apuesta a la igualdad promoviendo y garantizado así todos los derechos humanos de los que son privados por la discriminación y se contribuye a una sociedad más justa e igualitaria en el mundo del trabajo.

Es por tal razón, que la sociedad del siglo XXI y del mundo empresarial, debe ser capaz de dar repuesta a los cambios que se vienen generando, y principalmente plantearse su adaptación de la realidad de lo que se vive hoy, y adquirir el compromiso con los valores medioambientales y de igualdad de derechos y oportunidades, en la gestión de sus recursos humanos y de esta manera llevar a cabo la rectificación y la apuesta a modelos empresariales más humanos, éticos y sostenibles. (“Gestión de las personas con perspectiva de género., S.F)por lo que se considera la implementación de certificación como lo es la empresa socialmente responsable para contribuir al desarrollo empresarial e igualitario.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo en el Plan de Acción sobre Igualdad de género 2022-2025 reconoce la importancia de la igualdad de género como parte de la construcción de un futuro en el trabajo más justo, inclusivo y seguro, y el cual se mantiene en el programa y presupuesto para el bienio 2024-2025, estos resultados de las políticas estratégicas, se incluyen la igualdad de género y la igual-

dad de trato y oportunidades para todos. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022).

Por su parte, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) estableció La Estrategia de Igualdad de Género 2022-2025, la cual está relacionada con el Plan Estratégico de la organización, guiándolo en sus esfuerzos para ayudar a las naciones a acelerar el progreso en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante este periodo. El fin de la estrategia es ir más allá de los esfuerzos puntuales y ayudar a los Estados a cambiar las estructuras de poder y los sistemas económicos, sociales y políticos que perpetúan la discriminación (PNUD, 2022).

A propósito, desde diferentes frentes, se impulsa y promueve a las mujeres a involucrarse y ocupar espacios que siempre han pertenecido a sectores masculinizados, sin embargo, no ha ocurrido así con los hombres referente a los cambios que se han venido suscitando en el mercado del trabajo, por lo que como se viene expresando resulta sumamente imperativo que se tomen acciones para prevenir la exacerbación de estas brechas que excluyen, por lo que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones asegurara que no quede nadie afuera ni atrás, sino iguales. (Díaz Langou y otros, 2019).

Incluso, muchos estudios que se realizan sobre el tema coinciden en que las políticas de igualdad, son muy importantes así vengan del sector privado o de las instituciones, estas de manera significativa si repercuten de forma muy positiva en la macro y micro economía de los países, uno de esos estudios es el informe *Global Gender Gap*, que según la paridad de género si es fundamental para que el desarrollo de las economías y las sociedades puedan prosperar, esto además, es una manera de garantizar la igualdad en el mundo laboral, por lo que tiene una gran influencia en el crecimiento, la competitividad y en el futuro de las economías y de las empresas. (Pacto Mundial (Red Española), 2018)

Por su parte, el abordar desde la perspectiva de género en el escenario laboral esas oportunidades y desafíos que se presentan, ayudaría a mitigar las diferencias que existen entre hombres y mujeres y que corrompen las relaciones, aunque las nuevas modalidades de empleo se han transformado y ya se plantean relaciones laborales atípicas que difieren de las formas tradicionales pues están vinculadas a la tecnología en plataformas y medios digitales que proveen flexibilidad, pero aun así se debe garantizar y asegurar que las condiciones mínimas de trabajo sean decentes, aunque existe el riesgo latente de que también se perpetue los roles estereotipados de mujeres y hombres en este tipo de trabajo y mercado, también existe la posibilidad de que la participación laboral de la mujer en este sector sea mínimo. (Díaz Langou y otros, 2019)

También, ONU mujeres en recopilación sobre hechos y cifras empíricas que están relacionadas con el empoderamiento de la mujer, por lo que el hecho de incentivar, promover a que la mujer tenga esas mismas condiciones laborales que tienen los hombres, significativamente promueve el desarrollo social y económico, así mismo cuando ese número de mujeres ocupadas aumenta, es que las economías crecen estos estudios efectuados en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y de algunos países no miembros también ratifican que el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o en su defecto una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres como fuerza productiva es la que produce el crecimiento económico en la fuerza laboral es lo que significativamente produce un crecimiento económico más rápido. (Pacto Mundial (Red Española), 2018)

Sin embargo, también en el año 2013 diferentes informes reflejan que el 72.2% de hombres tenían empleo a diferencia de las mujeres a un 41.1%. (Pacto Mundial (Red Española), 2018) así mismo un estudio a 143 economías refleja que de casi el 90% estudiada existe al menos una legislación que restringe las oportunidades económicas para las mujeres;

según en 79 economías existen leyes que establecen límites respecto al tipo de empleo que las mujeres pueden ejercer, por otro lado, en 15 economías se ha reflejado que los esposos pueden oponerse a que sus esposas trabajen o en su defecto impedirles que acepten un empleo.

Por lo tanto, parte de incorporar la perspectiva de género es que en un primer paso corresponde desesencializar justamente esa idea de visibilizar a la mujer como un ser femenino como madre únicamente, o en su defecto como cierto tipo de trabajadora, sin embargo, hay momentos en los que si tiene sentido para las madres pedir consideración por su papel en la sociedad, o también en los contextos donde la maternidad es irrelevante para pretender valorar la conducta de las mujeres; pero también hay situaciones en las que si hay sentido al pedir una re-evaluación del estatus de lo que ha sido socialmente construido como “trabajo de mujer” como por ejemplo las estrategias de “valor comparable” y en contextos en los que también es más importante preparar a las mujeres para que ingresen a trabajos “no tradicionales”, pero resulta inaceptable el sostener que la feminidad predispone a las mujeres para realizar ciertos trabajos como por ejemplo de cuidado o de ciertos estilos de trabajo como los colaborativos pues eso solo es “plantearlo” como algo natural siguiendo una ruta de exclusión que las minimiza en el mundo laboral. (Lamas, S.F).

En conclusión, la aplicación de la perspectiva de género facilita la observancia y entendimiento del impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y normas jurídicas sobre las personas, cuya finalidad es la de evitar que se reproduzcan situaciones de discriminación y exclusión y que, por tanto, su aplicación o incorporación pueda brindar una mejor y mayor protección a sus derechos, así mismo la perspectiva de género debe considerarse como:

“una estrategia para asegurar que las experiencias y preocupaciones, tanto de los hombres cuanto, de las mujeres, constituyan una dimensión integral en el diseño,

implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que hombres y mujeres se beneficien igualmente y que las desigualdades no se perpetúen” (Mantilla Falcón, 2012, pág. 133).

Esta incorporación de la perspectiva de género en el trabajo podrá garantizar la predominante protección de los derechos humanos de forma más integral, descritos en la Declaración Universal de los derechos humanos que reza:

1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
2. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
3. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
4. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Naciones Unidas, 1948).

Así mismo, como se ha expresado antes; transversalizar la perspectiva de género en el trabajo, pero esta vez desde la creación y formulación de políticas con perspectiva de género, significativamente no solo es una ayuda a mujeres, es tomar en cuenta las diferentes necesidades y prioridades de todas las personas sin distinción por iguales, independientemente de su sexo, por ello, hacerlo también ayuda a garantizar que todos los miembros de una comunidad y de la sociedad sean igualmente valorados, esto fomenta que las políticas sean más

efectivas y garantiza que el mundo sea más justo, productivo y pacífico, y en efecto, es también la formulación de políticas con perspectiva de género una forma de crear políticas inteligentes. (Womens Democracy Network, 2019)

La perspectiva de género vista desde el enfoque de la criminología crítica

La perspectiva de género en la criminología ha sido una de las contribuciones teóricas de más connotación que dio inicio en la década de los años 70, algunos autores como Freda Adler en el año 1975 ha establecido que existe relación entre la emancipación y la independencia de la mujer en su conducta, al respecto, existe una idea en cuanto a la conducta delictiva que según corresponde a los roles que se les atañe, esto por ende las ubica en diferentes espacios de la estructura social, lo cual también hace referencia a la exclusión que padecen las mujeres en muchos sectores de la vida pública limitándose casi que exclusivamente a la rutina privada. (García , S.F)

Es así que, desde el enfoque de la criminología crítica que la perspectiva de género parte de la victimización de aquellas mujeres que sufren violencia en sus centros de trabajo a causa de un ciclo de violencia de género que se ha perpetrado de forma paulatina, estos tipos de violencia pueden venir de forma directa tales como: abuso de poder, abuso sexual, psicológico, emocional, acoso sexual entre otras o de forma indirecta respecto al empleador, la contratación, la edad, la maternidad, color, salario, puestos de trabajo, entre otros.

También, la perspectiva de género hace cuestionamientos usando como punto de partida las ciencias sociales y jurídicas al demostrar el androcentrismo que las aqueja, esta teoría según argumenta que lo masculino ha sido identificado con lo universal, la razón y el saber, sin embargo, hace saber que lo femenino ocupa el lugar de la falta (Fuller,

2008). Es importante resaltar la implicancia que tienen los diferentes factores en la esfera de la vida de cada individuo, hombres y mujeres y sin obviar en este punto que la mujer ha sido excluida e ignorada y en ese androcentrismo contemplar que las necesidades de las mujeres son las mismas de los hombres.

En este contexto, la perspectiva de género en el trabajo en el enfoque criminológico, muestra el perfil social de su componente principal que es la prevención, por lo que esta interdisciplinariedad está ligada a esa sociedad demandante que reclama pertenencia a las instituciones del Estado ya que son los garantes del buen vivir y garantizan la justicia y el derecho, sin embargo lo que refiere a la primera concierne a la formulación de normas jurídicas que regulen el comportamiento de las personas que logran a corto plazo una disciplina y orden social, y por ende la segunda refiere a que se debe establecer los derechos y deberes de las personas para con el Estado, sin esta proyección social no se ven normas del buen vivir ni la calidad de vida de las personas. (Rodríguez y otros, 2016)

Al respecto, no se puede olvidar que sustancialmente la moderna criminología se mueve en diferentes dinámicas y variables, y desde el control social que refiere a la reacción y prevención de conductas que están plasmadas en la sociedad, es desde allí que desde la criminología crítica emerge un análisis a esa problemática de violencia de género en el trabajo por ser una escenario que se ha arraigado en la sociedad y que demanda estrategias integrales en cada espacio en el que se desarrollan los hombres y mujeres, como es el del trabajo, donde la convivencia y la estructuras que dividen a hombres y mujeres genera todo tipo de violencia.

Conclusiones

La perspectiva de género en el trabajo es un tema permanentemente en mesa, que busca perpetrarse en los diferentes espacios para profundizar en la realidad social que ha marcado estereotipos que excluye significativamente a uno de los géneros o a los géneros y en ocasiones sin que el otro también se vea afectado, lo importante es que al incorporarla como eje transversal en el trabajo o centros de trabajos o empresas garantiza la valoración de la implicancia de hombres y mujeres en las políticas públicas y programas que favorecen a todos logrando disminuir significativamente la discriminación y el fortalecimiento de la igualdad.

Como ya se ha expresado anteriormente la promoción de la perspectiva de género en el trabajo facilita de manera significativa el crecimiento y desarrollo de los países, por lo tanto, el reto mayor es, garantizar la igualdad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, lo cual si haría eficaz y efectiva la no discriminación, y se erradicaría en el trabajo los estereotipos generando un entorno laboral más seguro, más competitivo y más humano, así mismo, esa participación política activa y de liderazgo de las mujeres es la que de forma esencial es ese pilar sostenible para el desarrollo de una sociedad y su democracia y economía sustentable y saludable.

Sin embargo, este es un esfuerzo de todos y todas para poder lograrlo, se necesitan mecanismos y acciones que adquieran compromisos y participación de todos, y es necesaria la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo, es de esta manera que se va a tomar en cuenta a hombres y mujeres fomentando su participación con equidad en todos los ámbitos del mercado del trabajo.

Hay que resaltar un dato muy importante que no es solo transversalizar la perspectiva de género, también es generar cambios no solo es involucrar a la mujer y aumentar su participación o en su defecto

garantizar la igualdad entre los géneros; es también que en ese proceso de cambio de forma puntual se incorporen los intereses, conocimientos y experiencias de hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Por tanto, difícilmente podría lograrse la igualdad de género en el trabajo y la no discriminación en el mismo, sino se garantiza como eje transversal la perspectiva de género lo cual garantizaría que todos tengan las mismas oportunidades, así como derechos y obligaciones, otro dato importante es entender que tanto las necesidades y prioridades de los hombres como la de las mujeres no son las mismas, ya que las condiciones pueden determinar cómo cada cual experimenta su condición de género.

También, es sumamente importante que las políticas públicas identifiquen esta situación como una problemática que ocupa estrategias de acuerdo a cada realidad que se vive en el entorno laboral, la influencia de la violencia de género se muestra de diversas maneras externas e internas, y la discriminación de género es un desafío empresarial y también para los y las trabajadoras que se enfrentan día a día con esta realidad que llega a afectar la salud mental ya que se genera estrés y ansiedad.

Si bien es cierto que se ha ido avanzando en este tema, empero, aún queda mucho por hacer, se necesita un giro de paradigma que trastoque el cambio cultural, para esto hay que comprometerse desde los Estados, la sociedad civil, las universidades, los centros de investigación, las organizaciones sindicales, las asociaciones empresariales, puesto que, prevenir, promover y atender la igualdad de género y no discriminación en el trabajo, es una tarea que nos involucra a todos. Pero también se podría tomar en cuenta estrategias como las de la Unión Social de Empresarios de México (USEM) que verifica empresas socialmente responsables, así como la implementación de certificación y también se podría crear una comisión o empresa certificadora mixta que otorgue el sello de empresa socialmente igualitaria de esta manera

se instauraría el International Organization for Standardization (ISO) sino también la empresa socialmente igualitaria y de esta manera se podría romper paradigmas y hacer una gran aportación no solo en el desarrollo de una empresa sino en el ámbito jurídico laboral.

Se concluye que es fundamental que en el trabajo y entorno laboral sean más inclusivos, de ambientes sanos y seguros, respetuosos y garantes de los derechos humanos, esto permitirá que tanto hombres y mujeres puedan desarrollarse plenamente en su profesión y trabajo sin que tengan que importarles el género, lo cual solo se lograría si se apropia de que la perspectiva de género como un eje transversal y que su incorporación sea para el crecimiento de todos incluida la sociedad.

Referencias

- CEPAL. (abril de 2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- Chávez Carapia, J. D. (2004). *Perspectiva de Género*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iEKNMJiro7QC&oi=fnd&pg=PA13&dq=perspectiva+de+genero+en+el+trabajo&ots=KbUcoeJBLE&sig=dH-BkpneXNrUg114kkjO-GBMo4s#v=onepage&q=perspectiva%20de%20genero%20en%20el%20trabajo&f=false>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (22 de noviembre de 2018). <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (15 de noviembre de 2024). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

- Díaz Langou, G., De León, G., J. F., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A., & Karczmarczyk, M. (noviembre de 2019). *El género del trabajo*. https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf
- Espino, A. (abril de 2011). *Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?* <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/>
- Facio, A. (1 de junio de 2003). *Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas*. <https://www.redalyc.org/pdf/183/18330102.pdf>
- Fuller, N. (29 de marzo de 2008). *La perspectiva de género y la criminología: una relación prolífica*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600805>
- García, A. (S.F). *La perspectiva de género en la criminología*. <https://revista.ucs.edu.mx/wp-content/uploads/2022/12/1-LA-PERSPECTIVA-DE-GENERO.pdf>
- Gestión de las personas con perspectiva de género*. (S.F). https://www.igualdad-en-la-empresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Herramienta-de-Apoyo-n_12-Gestion-de-las-personas-con-Perspectiva-de-genero.pdf
- Hendel, L. (mayo de 2017). *Perspectiva de Género*. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf
- Igualdad de derecho laboral*. (S.F). Beneficios de incorporar la igualdad laboral: <https://aigualdadlaboral.gal/beneficios-de-incorporar-la-igualdad-laboral/#:~:text=Desde%20la%20empresa%2C%20adoptar%20medidas,los%20des-equilibrios%20y%20las%20desigualdades>.
- Lamas, M. (s.f). *La Perspectiva de Género*. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/4_Marta_Lamas_Perspectivadegenero.pdf
- Lamas, M. (S.F). *La perspectiva de género*. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/4_Marta_Lamas_Perspectivadegenero.pdf
- Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. (18 de octubre de 2022). https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/Ley_GAMVLV.pdf

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres*. (agosto de 2006). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Mantilla Falcón, J. (31 de marzo de 2012). *La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos*. file:///C:/Users/adnin/Downloads/Dialnet-LaImportanciaDeLaAplicacionDelEnfoqueDeGeneroAl-Der-5110711.pdf
- Mena, D., Espin, L. F., & Lascano, A. D. (19 de febrero de 2019). *La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas*. <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464007/html/>
- Montalvo Romero, J. (2007). *Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano*. file:///C:/Users/adnin/Downloads/Dialnet-IgualdadLaboralYNo-DiscriminacionEnElContextoMexica-2267925.pdf
- Montalvo Romero, J. (2020). *El Trabajo desde la Perspectiva de Género*. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652020000202106
- Naciones Unidas (ONU). (6 de marzo de 2023). <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>
- Naciones Unidas (ONU). (2024). Integración de género: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-integration>
- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- OIT. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ONU mujeres. (s.f). <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/strategies-and-tools>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU mujeres). (S.F). Incorporación de la perspectiva de género: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming#:~:text=La%20Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre,compromisos%20en%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero.>

- Organización Internacional del trabajo (OIT)*. (marzo de 2018). <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#bridging-gap>
- Organización Internacional del trabajo (OIT)*. (9 de diciembre de 2021). <https://www.ilo.org/es/resource/news/6-de-cada-10-personas-que-trabajan-sufrieron-situaciones-de-violencia>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. (2022). Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025: file:///C:/Users/adnin/Downloads/wcms_856242.pdf
- Pacto Mundial (Red Española)*. (5 de marzo de 2018). Los beneficios económicos de la igualdad de género: <https://www.pactomundial.org/noticia/los-beneficios-economicos-de-la-igualdad-de-genero/>
- PNUD. (2022). Estrategia de Igualdad de Género 2022-2025. <https://www.undp.org/es/publicaciones/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-pnud-2022-2025>
- Porqué y como incorporar la perspectiva de género en la políticas de formación para el trabajo*. (8 de marzo de 2004). <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/glosarioconceptualestrategico.pdf>
- Real Academia Española*. (2023). <https://dle.rae.es/machismo>
- Robustillo, M. (25 de octubre de 2022). *10 ejemplos de perspectiva de género en el ámbito laboral para la mejora en materia de igualdad*. <https://www.proincaconsultores.es/10-ejemplos-de-perspectiva-de-genero-en-el-ambito-laboral-para-la-mejora-en-materia-de-igualdad/>
- Rodriguez, J., Pérez, E., Zambrano, G., & Palma, T. (22 de agosto de 2016). *La criminología como ciencia interdisciplinaria en la investigaciones criminales y forenses actuales*. file:///C:/Users/adnin/Downloads/umestre,+Editor_a+-de+la+revista,+01-16_MAGCIEN-No.3-2016.pdf
- Stimulus. (S.F). La importancia y necesidad de aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral: <https://stimulus-consultoria.com/importancia-necesidad-perspectiva-genero-laboral/>
- Tortosa, J. M. (diciembre de 2009). *Feminización de la pobreza y perspectiva de género*. https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/33/36

Womens Democracy Network. (2019). Manual de Formulación de Políticas con Perspectiva de Género: https://www.iri.org/wp-content/uploads/2022/12/WDN_Gender-Responsive-Policymaking-Handbook_Spanish.pdf