

Perspectiva de género en la resolución de conflictos: ¿Son neutrales los métodos tradicionales de resolución de conflictos? Una mirada desde la perspectiva de género

A Gender Perspective in Conflict Resolution: Are Traditional Conflict Resolution Methods Truly Neutral? An Analysis from a Gender-Based Perspective

Recibido: 2-04-2026 | Aceptado: 13-06-2026

Fharide Acosta Malacón*

* <https://orcid.org/0000-0003-4087-1727>
Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México

Resumen

La perspectiva de género como herramienta analítica, nos permite identificar desigualdades estructurales, relaciones de poder y roles socialmente construidos que influyen en los conflictos y en su resolución. Este enfoque parte de una idea muy importante: los conflictos no afectan a todas las personas de la misma manera. Analiza cómo hombres y mujeres, en términos generales (evitando determinismos), tienden a adoptar estilos distintos de negociación y cómo los estereotipos afectan la percepción de legitimidad, al ver a las mujeres como “menos firmes” o “demasiado emocionales” y al percibir a los hombres como “más racionales”. A través del concepto de violencia estructural (desigualdades sistemáticas que afectan a ciertos grupos), entenderemos cómo muchos conflictos no son “entre iguales”, sino que están atravesados por relaciones de poder desiguales ya sean de tipo económicas, sociales o culturales. Incorporar la perspectiva de género en la resolución de conflictos no solo es una cuestión de ética, sino que es una necesidad para poder lograr acuerdos que sean realmente justos y sobre todo duraderos. Las experiencias de hombres, mujeres y personas de la diversidad sexual están marcadas por desigualdades previas, por relaciones de poder y por roles sociales que influyen en cómo viven y enfrentan un conflicto.

Palabras clave: *Métodos Alternativos de Solución de Conflictos; perspectiva de género; desigualdades; neutralidad.*

Cómo citar

Acosta Malacón, F. Perspectiva de género en la resolución de los conflictos. : ¿Son neutrales los métodos tradicionales de resolución de conflictos? Una mirada desde la perspectiva de género. MSC Métodos De Solución De Conflictos, 6(11). Recuperado a partir de <https://revistamsc.uanl.mx/index.php/m/article/view/146>



Esta obra está bajo una
Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0
Internacional.

Abstract

Gender perspective, as an analytical tool, allows us to identify structural inequalities, power dynamics, and socially constructed roles that influence both conflicts and their resolution. This approach is rooted in a fundamental premise: conflicts do not impact everyone in the same way. It analyzes how men and women—speaking in general terms and avoiding determinism—tend to adopt different negotiation styles. It also examines how stereotypes affect the perception of legitimacy, often labeling women as 'less firm' or 'overly emotional,' while perceiving men as 'more rational.'

By utilizing the concept of structural violence (systemic inequalities affecting specific groups), we can understand that many conflicts are not between 'equals.' Instead, they are shaped by lopsided economic, social, or cultural power relations. Integrating a gender lens into conflict resolution is not just an ethical choice; it is a necessity for reaching agreements that are truly equitable and, above all, sustainable. The lived experiences of men, women, and gender-diverse individuals are shaped by pre-existing inequalities, power structures, and social roles that dictate how they navigate and confront conflict.

Keywords: *Alternative dispute resolution mechanisms; gender perspective; inequalities; neutrality.*

INTRODUCCIÓN: EL CONFLICTO Y LA ILUSIÓN DE NEUTRALIDAD

(Suarez, 2004). Señala al conflicto como una tensión de lucha o pelea entre dos partes: Éstas pueden ser parte de un todo, es decir que se puede hablar de conflicto entre los afectos y las cogniciones o razonamientos en una misma persona.

El conflicto forma parte de la vida cotidiana, incluso para muchos forma parte de su día a día, éste aparece cuando existe cualquier tipo de desacuerdo, cuando no se tienen los mismo intereses, o incluso cuando percibes las cosas de forma distinta a los demás. Puede surgir en la familia, en el trabajo, en la escuela, en la calle y prácticamente en cualquier espacio donde hay personas interac-

tuando. Cuando surge un conflicto, siempre lo percibimos como algo negativo, sin embargo, a veces llega como una oportunidad para emprender el diálogo, la comunicación y de esa forma poder entender a los demás y sobre esa base poder llegar a obtener soluciones que resulten más justas para ambos. La forma más práctica para poder manejar estos desacuerdos, es a través de los diferentes métodos de resolución de conflictos, tales como la mediación, la conciliación, la negociación, y el arbitraje. Estos mecanismos desde hace algunas décadas, han tenido un papel muy importante y han cobrado gran importancia porque, a diferencia de los procesos judiciales, estos suelen ser más rápidos, más flexibles y sobre todo, menos costosos. La mediación, en particular, se ha presentado como una herramienta que está

basada en el diálogo, donde una tercera persona ayuda a las partes a comunicarse y encontrar soluciones para llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambas partes. Podemos decir que la neutralidad es uno de los principios más importantes de estos métodos, ya que en términos simples, se espera que quien interviene en el conflicto no tome partido y que el proceso pueda desarrollarse en condiciones de igualdad para todas las personas involucradas, al saber esto, la idea genera confianza, y los involucrados asumen que nadie tendrá ventaja sobre el otro.

Sin embargo, esta “supuesta” neutralidad no siempre evidencia y proyecta lo que ocurre en la realidad. En muchos casos, las personas que participan e intervienen en un conflicto, no inician desde el mismo punto, ya que en algunos casos, nos encontramos con que existen desigualdades ya sean económicas, sociales, e incluso culturales que influyen en la manera en la que cada uno puede expresarse, negociar o defender sus propios intereses. Estas diferencias no siempre son visibles, y a pesar de eso, resulta que si tienen un impacto real en los resultados. Aquí es donde la perspectiva de género adquiere una importancia crucial. A través de este enfoque, podemos observar cómo las relaciones de poder y los roles sociales que han sido asignados a hombres y a mujeres, influyen en los conflictos. Un ejemplo de lo anterior, es cómo resulta común que a las mujeres se les interrumpa más o que se les cuestione su firmeza en una negociación, mientras que a los hombres se les percibe con mayor seguridad o incluso con mayor autoridad. Estas percepciones no son

inherentes al ser humano, sino más bien, son productos culturales que condicionan el desarrollo de los procesos, o dicho de otra manera, estas percepciones no vienen “de fábrica”, sino que se construyen en sociedad y afectan el proceso de las actividades,

Desde este enfoque, surge una pregunta clave: ¿los métodos tradicionales de resolución de conflictos realmente son neutrales? O, por el contrario, ¿pueden estar reproduciendo desigualdades sin que nos demos cuenta?

Este artículo busca responder a estas preguntas desde un enfoque accesible, pero basado en conocimiento científico, analizaremos las diferencias en los estilos de negociación, el papel de la violencia estructural y los límites de la mediación tradicional, incluyendo propuestas que incorporan una perspectiva de género, con el fin de construir formas de resolución de conflictos más justas e incluyentes, repensando las soluciones a los desacuerdos y reconociendo que para poder lograr soluciones que sean realmente equitativas, no basta sólo con tratar a las personas por igual sino que también es de suma importancia tomar en cuenta y enfocarnos en las condiciones reales que tienen.

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS?

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud OMS (2018), El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres, a los roles, las ca-

racterísticas y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.

El Instituto Carl Rogers, la define como: un enfoque analítico y conceptual que busca comprender las relaciones de poder y las diferencias sociales y culturales basadas en el género. También reconoce que los roles, comportamientos, expectativas y oportunidades no están determinados biológicamente, sino que son contruidos socialmente. Por lo tanto, busca analizar y cuestionar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género. Así como también examinar cómo estas desigualdades se entrecruzan con otros ejes de opresión como la raza, la clase social, la orientación sexual o la discapacidad, reconociendo que estas construcciones sociales pueden ser arbitrarias y limitantes (2023).

Hablar de perspectiva de género no significa centrarse solamente en las mujeres, sino que se trata de entender cómo las diferencias sociales contruidas entre hombres y mujeres influyen en la manera en que vivimos, en cómo nos relacionamos y, por supuesto, de qué forma enfrentamos los conflictos. Es una herramienta que permite mirar más allá de lo evidente y cuestionarnos si todas las personas realmente participan en igualdad de condiciones.

Si lo reducimos a un término sencillo, la perspectiva de género nos ayuda a identificar desigualdades que muchas veces pasan desapercibidas. Sin embargo, estas

desigualdades no surgen de manera natural, sino que se van contruyendo a lo largo del tiempo a través de normas sociales, de los roles que cada quien desempeña y sobre todo, de las expectativas. Por ejemplo, desde edades tempranas, a las mujeres se nos suele enseñar a ser más conciliadoras, más empáticas o simplemente a ser personas que cuiden a los demás, mientras que a los hombres se les impulsa a ser firmes, competitivos o dominantes. Y definitivamente, podemos relacionar que estas ideas influyen directamente en la forma en que cada persona enfrenta un conflicto.

En el momento en que estas costumbres, las trasladamos al ámbito de la resolución de conflictos, las diferencias se vuelven más claras, ya que no todas las personas llegan a una negociación o a una mediación con la misma seguridad, o con las mismas herramientas comunicativas o simplemente con el mismo nivel de reconocimiento por parte de los demás. Incluso la forma en que se interpreta su comportamiento puede variar: ya que, lo que en un hombre se percibe como liderazgo, en una mujer puede ser visto como agresividad, o viceversa.

Entonces, es cuando notamos que la perspectiva de género permite hacer visibles estas diferencias y cuestionar la idea de que los procesos son completamente justos solo porque, en apariencia, tratan a todas las personas por igual, cuando en realidad, tratar igual a quienes están en situaciones distintas puede generar resultados injustos. Por lo anterior, este enfoque propone ir más allá de lo que conocemos como la igualdad formal y realmente poder

avanzar hacia una igualdad real, tomando en cuenta las condiciones específicas de cada persona.

Este enfoque, también pone atención en las relaciones de poder. No todos los conflictos ocurren entre personas con el mismo nivel de autoridad, recursos o influencia. En muchos casos, estas diferencias están relacionadas con el género, pero también se cruzan con otros factores como la posición económica, el contexto o nivel cultural o la edad, por lo que, analizar estas relaciones, permitirá entender por qué algunas voces pesan más que otras dentro de un proceso de resolución.

Incorporar la perspectiva de género no significa perder la objetividad ni muchos menos, favorecer a una de las partes, sino que, implicará hacer el proceso más justo, que quienes intervienen en la resolución de conflictos, ya sea como prestadores de servicios o como facilitadores, estos sean capaces de reconocer la existencia de algún posible desequilibrio y que al identificarlo, puedan actuar para que todas las personas puedan participar de manera equitativa y sobre todo efectiva.

Desde esta mirada, la perspectiva de género no solo es una herramienta de análisis, sino que también es una guía para la acción, ya que permitirá diseñar procesos más sensibles, mucho más incluyentes y adaptados a la realidad de las personas que están involucradas. Esto, será de suma importancia en contextos en donde las desigualdades pueden afectar directamente la posibilidad de llegar a acuerdos que verdaderamente sean voluntarios y equitativos.

Si esta perspectiva es incorporada en la resolución de conflictos, implicará dejar de asumir que todos los casos son iguales y se comenzará a observar las condiciones concretas en las que se desarrollan. Solo así es posible avanzar hacia formas de resolución que no solo busquen acuerdos, sino también justicia.

DIFERENCIAS EN ESTILOS DE NEGOCIACIÓN

Para Francisco J. Gorjón Gómez La negociación se conceptualiza fundamentalmente como una herramienta y el pilar fundamental de la mediación y otros métodos alternos. (2003, p. 55).

Hablar de negociación, no sólo implica hablar temas de acuerdos, de resultados o de números, hablar de negociación es un proceso dentro del cual mezclamos experiencias, emociones, conocimiento, comunicación, es decir, es una forma de poder relacionarnos con las demás personas.

En este contexto, dentro de algunos estudios, se ha observado que, en términos generales, hombres y mujeres tienden a mostrar diferentes estilos de negociación, ya que esta implica generar cierto tipo de emociones: presión, estrés, tensión, frustración, expectativas o entusiasmo.

Sin embargo, estas diferencias no deben entenderse como mejores o peores, sino como formas diversas de abordar una misma situación. Comprender estas diferencias no solo permite mejorar la comunicación, sino también enriquecer los procesos de negociación, haciéndolos más efectivos y equilibrados.

Dentro de estos procesos, existen distintos contrastes, y uno de los que más se hablan o podríamos decir de los que tienen más tendencia es sobre los competitivos y colaborativos, ya que muchos hombres suelen inclinarse hacia un estilo más competitivo y ¿qué significa esto? Pues que ellos al tratar de ganar la negociación, priorizan sus objetivos y defienden con mucha firmeza la posición en la que se encuentran, o la que tienen, viendo a la negociación a través de la lógica gana/pierdes, en donde la ganancia de uno se equilibra con la pérdida del otro, mientras que muchas mujeres tienden a adoptar un estilo que es mucho más colaborativo, viendo la negociación como una oportunidad para construir acuerdos donde ambas partes se beneficien, aplicando el diálogo, la comprensión mutua y soluciones que generen valor compartido.

Por lo tanto, estas tendencias no son totalmente absolutas, hay casos en los que dependiendo del contexto, o situación que enfrenten y sobre todo de la experiencia, se utilizan ambos estilos.

En ciertos casos, los hombres tienden a mostrar un manejo más reservado de sus emociones, y se enfocan en mantener una postura firme y racional, pudiendo ser útil en escenarios donde se requiere control y se tengan que tomar decisiones rápidas.

Por su parte, las mujeres suelen mostrar mayor apertura emocional y sensibilidad hacia el contexto interpersonal. Esto puede facilitar la empatía, la lectura del ambiente y la identificación de necesidades no expresadas por la otra parte.

De esta forma, lejos de representar una debilidad, el saber manejar las emociones se convierte en una gran ventaja dentro de la negociación, ya que facilita la construcción de acuerdos más firmes al generar confianza y permitir anticipar posibles conflictos.

Más que estereotipar a hombres y mujeres en estilos rígidos, lo importante es reconocer que la diversidad en las formas de negociar es una fortaleza. Un buen negociador o negociadora no es quien se alinea a un solo estilo, sino, es quien sabe adaptarse, quien sabe combinar estrategias y lo más importante, quien sabe entender a la otra parte.

La negociación efectiva no depende sólo del género, sino de habilidades como la comunicación, la empatía, la claridad de objetivos y la capacidad de construir acuerdos. Sin embargo, reconocer estas tendencias nos permite ser más conscientes de nuestras propias formas de actuar, lo que nos permite mejorar continuamente.

Más allá de quién “gana”, o quien “pierde”, lo que es más importante, es poder llegar a construir acuerdos que sean más sostenibles, respetuosos y sobre todo justos.

En un mundo cada vez más interconectado, aprender a negociar desde la comprensión y la colaboración no solo es una habilidad útil, sino una necesidad.

VIOLENCIA ESTRUCTURAL Y MEDIACIÓN: LÍMITES DE LA NEUTRALIDAD EN CONTEXTOS DE DESIGUALDAD

El concepto mediar se define como: Interceder o rogar por uno, interponerse entre dos o más que riñen o contienden, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad. (Editorial Espasa, 1979, p. 682).

Según el portal del Centro de Justicia Alternativa del Poder Judicial de la Ciudad de México, (2026) la Mediación, es un procedimiento voluntario mediante el cual las personas, con el apoyo de un Mediador, pueden comunicarse y negociar, para encontrar de manera amigable y satisfactoria la solución legal a su problema de carácter Civil-Mercantil o Familiar.

En el Diario de Mediación (2026), mencionan que la Mediación es un proceso por el que una persona, independiente e imparcial (el mediador), ayuda a las partes en conflicto a encontrar una solución, evitando así acudir a los tribunales. La mediación es una solución alternativa para solucionar los conflictos. El mediador será neutral y actuará sin facultad decisoria propia. Se encargará de conducir la sesión de mediación, ayudando a las partes a llegar a un acuerdo. Aún así, en el momento en que las partes que intervinieron deciden dar inicio a un procedimiento de mediación, si así lo deciden, pueden retirarse del proceso en el momento que quieran aunque éste no se haya terminado.

Por lo tanto, y de acuerdo a las definiciones mencionadas anteriormente, la mediación

de acuerdo a las tradiciones, ha sido creada y definida como un instrumento neutral para resolver los conflictos, el cual se basa en la voluntad de las partes, la comunicación, el diálogo y la participación imparcial de una tercera persona quien actúa como facilitador, es así que esta definición nace de una premisa que es fundamental, y esta es, que las partes que resultan involucradas en el conflicto, están en condiciones que relativamente están equilibradas para poder negociar, sin embargo, esta premisa resulta sumamente complicada si se analiza desde la perspectiva de género, sobre todo en contextos o escenarios de exclusión sistémica o de asimetrías sociales.

Y es ahí donde surge la cara oculta de la violencia, conocida como violencia estructural, que es lo que nos permite comprender cómo es que ciertas formas de desigualdad no se manifiestan de manera visible o directa, sino que están incorporadas en las estructuras sociales, económicas y culturales. Estas desigualdades afectan de diferente forma a hombres y mujeres, así como a otros grupos que históricamente han sido vulnerados, limitando así, su capacidad de participación y la toma de decisiones en diversos ámbitos, incluyendo los procesos de resolución de conflictos.

En muchos procesos de mediación se parte de la idea de que ambas partes llegan en igualdad de condiciones, pero esto no siempre es así. En la práctica, nos encontramos con que existen diferencias importantes que colocan a una de las personas en desventaja. Hay situaciones como la violencia de género, las relaciones laborales donde exis-

te jerarquía o incluso hay casos en los que una persona depende económicamente de otra persona, y en todos estos conflictos podemos ver que existe una clara desventaja hacia una de las partes.

Cuando esto ocurre, si se aplica una mediación tradicional, la cual parte de la idea de que ambas partes están en igualdad y de que el proceso debe ser completamente neutral, puede resultar problemático. Esto se debe a que esa supuesta neutralidad puede pasar por alto o ignorar las diferencias reales de poder que existen entre las personas, lo que trae como consecuencia que en lugar de ayudar a resolver el conflicto de manera justa, exista el riesgo de que se invisibilicen estas asimetrías y se mantenga o incluso se profundice o agrave la desigualdad que ya estaba presente.

La forma en que las personas se expresan también refleja desigualdades. El silencio, la inseguridad al hablar o la dificultad para imponer una postura no siempre significan falta de interés, sino que pueden ser resultado de experiencias previas o de normas sociales que se aprendieron.

Por ejemplo, no todas las personas cuentan con los mismos recursos económicos, lo que puede limitar su capacidad para sostener una negociación prolongada o para defender sus intereses. Además, muchas mujeres han sido educadas para evitar el conflicto, priorizar el bienestar de otros o ceder para mantener la armonía, lo que puede llevarlas a aceptar acuerdos que no necesariamente les favorecen.

Por ello, quien facilita el proceso debe estar atento a ciertos detalles: si una persona es constantemente interrumpida, si sus opiniones no son tomadas en cuenta o si sus emociones son minimizadas. Es importante reconocer que las emociones no son un obstáculo, sino una parte valiosa del proceso, ya que ofrecen información sobre lo que realmente está en juego.

Uno de los principales retos se encuentra en el papel del mediador. Tradicionalmente, se espera que el mediador no intervenga directamente en el fondo del conflicto y que se limite a facilitar la comunicación entre las partes. Sin embargo, esta forma de actuar puede quedarse corta cuando una de las personas enfrenta dificultades reales para expresarse, negociar o defender lo que le corresponde.

En estos casos, esa idea de mantenerse neutral puede terminar siendo problemática. Lo que podríamos percibir como imparcialidad puede convertirse, en la práctica, en una actitud pasiva frente a situaciones de desigualdad, ya que, en lugar de equilibrar la situación, se corre el riesgo de que el mediador pueda llegar a permitir que las diferencias de poder sigan influyendo en el resultado del conflicto, o con otras palabras, que esta imparcialidad en la práctica, pueda convertirse en una forma de pasividad frente a la desigualdad.

Incluso, la mediación puede generar riesgos de revictimización, ya que, cuando una persona que ha sufrido violencia o discriminación se encuentra frente a un proceso de negociación directa con su contraparte, sin

mecanismos que protejan adecuadamente a las partes o condiciones necesarias para llevar un proceso justo, se le puede exigir que platique en condiciones que no son seguras ni mucho menos equitativas. Esto no solo perjudica el nivel o valor del acuerdo al que llegaron, sino que también puede llegar a tener consecuencias tanto emocionales como consecuencias psicológicas que sean negativas.

Desde este punto de vista, resulta de suma importancia replantear el papel que la mediación tiene cuando se llega a aplicar en situaciones en donde existe desigualdad, porque no todos los conflictos suceden en condiciones que son justas, por lo que es primordial de poner en tela de juicio de si la mediación debe ser siempre totalmente neutral. Integrar un enfoque de género conlleva a admitir que esa neutralidad absoluta en ocasiones, no solo es insuficiente, sino que puede llegar a ser injusta.

En vez de que el mediador se mantenga al margen, este necesita asumir y llevar un papel que sea más activo pero sobre todo consciente, lo que equivale a que el mediador debe estar alerta y atento a que existen posibilidades de algunas diferencias de poder que puedan existir entre las partes, para poder reconocer cuando alguna de las partes están en desventaja, y se puedan generar las condiciones necesarias que puedan permitir que exista una participación que sea más equilibrada. En algunas ocasiones, habrá que reconocer que la mediación no es la mejor opción como mecanismo, sobre todo cuando no hay condiciones para que exista un diálogo seguro, que sea libre y realmente voluntario.

Por otra parte, esto no implica que para poder resolver conflictos, tengamos que dejar de lado usar mediación como una herramienta para solucionar problemas, sino que se trata de adaptarla y de transformarla a la realidad social en la cual estamos viviendo actualmente. La mediación con perspectiva de género, debe empezar desde antes de iniciar el proceso, por medio de una evaluación, la cual debe ser muy cuidadosa en cuanto a las condiciones en las que están las partes que están involucradas. Además es primordial que se establezcan medidas de seguridad las cuales sirvan para proteger a quienes puedan encontrarse en alguna situación de vulnerabilidad, emplear lenguaje inclusivo y fomentar e impulsar capacitación especializada para quienes estarán encargados de facilitar los procesos.

Asimismo, es trascendental que la mediación pueda reconocer cuáles son sus propios límites, ya que no todos los conflictos deben ni pueden resolverse por esta vía. Cuando se presenta una desigualdad estructural profunda, empeñarse en que la mediación es lo adecuado, podría ocasionar más daño que ventaja o beneficio, porque existe la posibilidad de legitimar acuerdos que en realidad no son ni libres ni menos aún justos.

Examinar detalladamente la mediación desde la óptica de la violencia estructural nos motiva a preguntarnos sobre uno de sus principios más consolidados: la neutralidad. Más que ser una imparcialidad total, ésta debe comprenderse como algo que debe ajustarse a las situaciones verdaderas y reales en las cuales surgen los conflictos, porque de esta forma, será más fácil cons-

truir y progresar hacia modelos de solución que no sólo tengan resultados más efectivos, sino que también sean más incluyentes, humanos y justos.

CONCLUSIONES

A lo largo de este análisis, se puede observar que los métodos tradicionales de resolución de conflictos, en particular la mediación, no pueden separarse del contexto social en el que ocurren. Aunque por mucho tiempo se han considerado herramientas neutrales, accesibles y eficaces, en la práctica esa neutralidad absoluta suele ser más un ideal que una realidad. El conflicto, como se mencionó desde el inicio, forma parte de la vida cotidiana y surge en prácticamente cualquier espacio donde interactúan las personas. Sin embargo, no todos los conflictos surgen o se desarrollan bajo las mismas condiciones y circunstancias. Existen diferencias que son importantes en términos económicos, sociales, culturales y de género que influyen directamente en la manera en que las personas participan, se expresan e incluso defienden sus intereses dentro de un proceso de resolución.

En este contexto, una de las principales aportaciones desde la perspectiva de género, es justamente visibilizar lo que en muchas ocasiones pasa desapercibido y que ignoramos: las desigualdades estructurales, las cuales no siempre obvias y claras, pero que sin embargo tienen un profundo impacto en los resultados de los procesos de negociación, de conciliación o de mediación. El poder reconocerlas, implica admitir que si tratamos igual a todas las personas, no ne-

cesariamente nos llevará a tener resultados justos.

Otro aspecto relevante es la forma en que los roles y estereotipos de género influyen en la percepción y en el comportamiento dentro de los conflictos. En los párrafos anteriores, se examinó y analizó cómo, mujeres y hombres suelen adoptar diferentes formas de negociación, no solamente como una condición que puede ser natural, sino como el resultado de normas sociales. Lejos de que estas diferencias sean un problema, pueden mejorar la eficiencia de los procesos si se manejan adecuadamente y se reconocen. En cambio, cuando estos se ignoran, se puede llegar a reforzar los prejuicios y llegar a afectar autenticidad, la validez y la legitimidad de quienes están dentro del proceso de una negociación.

Asimismo, este concepto de violencia estructural, nos da oportunidad de entender que muchas de las relaciones de desigualdad están firmemente establecidas dentro de la sociedad. No se trata solamente de actos que están visibles o que están llenos de violencia, sino de circunstancias que están limitando las oportunidades que tienen ciertos grupos para participar en condiciones de igualdad. Por lo que, asumir que las partes que se encuentran en conflicto están en una posición equilibrada, puede implicar que se tomen decisiones injustas y que los acuerdos a los que se lleguen, los cuales pueden ser voluntarios en apariencia, estén condicionados por estas desigualdades.

Uno de los aspectos cruciales del análisis, se enfoca en el papel que tiene el mediador.

Habitualmente, se ha considerado que facilitar la comunicación sin que intervenga en el fondo del conflicto es su función principal, sosteniendo su postura imparcial y neutral. Sin embargo, esta visión puede resultar insuficiente cuando existen desequilibrios de poder entre las partes (Gorjón, F. 2014). En estos casos, la neutralidad puede llegar a convertirse en una forma de omisión, permitiendo que las desigualdades influyan directamente en el resultado del proceso, y que, si no se le presta atención este resultado derive en problemas mayores que pudieron haberse evitado.

Por lo tanto, es de suma importancia que el rol del mediador sea replanteado desde una visión más incluyente, consciente y comprometida. No significa que el mediador deba tomar partido hacia una de las personas, sino que debe ser capaz de poder identificar si alguna situación de desventaja existe, para que de esa forma, pueda hacer algo para poder equilibrarlas. Su intervención no sólo debe limitarse a facilitar la comunicación y el diálogo, sino que además debe garantizar que las personas que intervienen, tengan las condiciones que son necesarias para que su participación sea efectiva y real. También es muy importante que no siempre la mediación es la mejor opción para poder solucionar los problemas o conflictos.

Existen contextos, como los casos de violencia de género o situaciones de dependencia económica, en los que la mediación puede generar más riesgos que beneficios. En estos escenarios, insistir en este mecanismo puede derivar en procesos injustos o incluso en

la revictimización de una de las partes (ONU Mujeres, 2018). Por ello, resulta fundamental y de suma importancia que se pueda contar con criterios claros que permitan determinar cuándo es viable y cuándo no es viable recurrir a la mediación.

En consecuencia de lo antes expuesto, es que surge la necesidad de que la mediación se transforme, adaptándola a las condiciones actuales y a las realidades sociales. Incluir una perspectiva de género no va a implicar eliminar sus principios básicos, sino que al hacerlo, podremos enriquecerlos y hacerlos más sensibles a las diferencias que hoy existen. Entre otras cosas, esto requiere realizar evaluaciones previas de las condiciones en las cuales se encuentran las partes, utilizar lenguaje incluyente, establecer y disponer de medidas de protección, y fortalecer campañas para la capacitación de los facilitadores.

Además de lo mencionado anteriormente, también implica reconocer que la neutralidad no es un valor absoluto, sino que es un principio que se debe interpretar de acuerdo al contexto que se tenga, porque ser neutral no significa que se deban ignorar las desigualdades que se encuentren, sino que implica que se debe actuar de forma justa frente a ellas. En otras palabras, la verdadera imparcialidad no consiste en que debemos tratar a todos por igual, sino en que se deben generar condiciones que permitan una participación equitativa, para que de esta forma se logre un resultado justo y equilibrado.

Este análisis anima a que reflexionemos so-

bre el cuál es el último objetivo de los métodos de resolución de conflictos. Más allá de que se logren finalizar acuerdos que sean rápidos o que se eviten procesos judiciales, lo que verdaderamente es importante, es poder garantizar que los acuerdos sean sostenibles en el tiempo, equitativos y justos, y para lograrlo, es fundamental reconocer la complejidad de los conflictos y la diversidad de las personas que participan y forman parte de ellos.

Reconsiderar la mediación desde la violencia estructural y la perspectiva de género, no solo es necesario, sino que es urgente. Solo a través de este enfoque será posible construir mecanismos de resolución de conflictos que respondan verdaderamente a las necesidades de las personas, promoviendo no solo la solución de los desacuerdos, sino también la justicia, la equidad y la inclusión.

Finalmente, el papel del mediador también debe evolucionar. Ya no es suficiente el mantener una postura pasiva bajo la idea de neutralidad. Hoy se requiere una participación más consciente y pero fundamentalmente más activa. El mediador debe abandonar la “neutralidad pasiva” para adoptar una neutralidad activa, que implique detectar si en la negociación alguna de las partes está siendo sometida y cuestionarse aquellos acuerdos que dejen a una de las partes en vulnerabilidad o que perpetúen estereotipos de género.

TRABAJO CITADO.

- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2006). La promesa de la mediación: El enfoque transformativo de la mediación (Nueva ed. rev.). Granica.
- Calvo Soler, R. (2014). La mediación en conflictos: Análisis de decisiones y procesos. Editorial UOC.
- Diario de la Mediación, (2026). ¿Qué es la mediación? <https://www.diariodemediacion.es/que-es-la-mediacion/>
- Diez, F., & Tapia, G. (1999). Herramientas para trabajar en mediación. Paidós.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder (3.ª ed.). Gestión 2000.
- Editorial Espasa. (1979). Mediar. En Diccionario Enciclopédico Espasa. (Vol. 16, p. 682). Editorial Espasa.
- Folberg, J., & Taylor, A. (1996). Mediación: Resolución de conflictos sin litigio. Limusa.
- Gorjón Gómez, F. J. (2003). Estudios de los Métodos Alternos de Solución de Controversias en el Estado de Nuevo León (p.55). Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Gorjón Gómez, F. J., & Steele Garza, J. G. (2012). Métodos alternos de solución de conflictos. Oxford University Press.
- Gorjón Gómez, F. J. (2014). *Métodos alternos de solución de conflictos*. Tirant lo Blanch.
- Highton, E. I., & Álvarez, G. L. (1996). Mediación para resolver conflictos. Ad-Hoc.
- Instituto Carl Rogers. (07 de junio 2023). <https://www.institutocarlrorgers.org/perspectiva-de-genero/>
- John W. Burton (1990). *Conflict: Resolution and prevention*. St. Martin's Press.
- Menkel-Meadow Carrie (2001). *Mediation, arbitration, and alternative dispute resolution (ADR)*. Aspen Publishers.
- Moore, C. W. (2014). El proceso de mediación: Estrategias prácticas para la resolución de conflictos (4.ª ed.). Granica.
- ONU Mujeres. (2018). *La perspectiva de género en la justicia y los mecanismos alternativos de solución de conflictos*. Naciones Unidas.
- Organización Mundial de la Salud, (2026). <https://www.>

who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender

Poder Judicial CDMX, (2026). *Centro de Justicia Alternativa del Poder Judicial de la Ciudad de México* <https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/cja/cja-que-es-mediacion/>

Roger Fisher, William Ury, & Bruce Patton (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in* (3rd ed.). Penguin Books.

Suares, Marinés. (2004). *Mediación. Conducción de disputas, comunicación y estrategias*. Paidós.

W. Moore Christopher (2014). *The mediation process: Practical strategies for resolving conflict* (4th ed.). Jossey-Bass.

Winslade, J., & Monk, G. (2001). *Enfoque narrativo de la mediación: Un nuevo modelo para la resolución de conflictos*. Paidós.

Fharide Acosta Malacón

Universidad de Guadalajara; Universidad de Guadalajara; Doctora en Derecho Procesal por la Universidad Autónoma de Nuevo León; Miembro del Cuerpo Académico Desafíos de la Propiedad Intelectual UDG-CA-1115; ORCID 0000-0003-4087-1727; correo electrónico: fharide.acosta@academicos.udg.mx