

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

MANUAL DE

**Género,
Trabajo y
Cambio Social**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Coordinación de la edición:
Dirección General de Planeación
Dirección de Institucionalización de la
Perspectiva de Género

Diseño de portada e interiores: *Estampa Artes Gráficas / reg*

Primera edición: octubre de 2002

(c) Instituto Nacional de las Mujeres
Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México, D.F.
Impreso en México/Printed in Mexico

El Inmujeres agradece la valiosa colaboración de la Red de Mujeres Sindicalistas para la elaboración de los contenidos de este Manual.

PRESENTACIÓN

A partir de las últimas décadas la presencia de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado de manera considerable, a pesar de eso la mayoría de ellas siguen enfrentando fuertes limitaciones tanto para conciliar sus actividades y roles al interior de los núcleos familiares, como para acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades de desarrollo laboral y económico. Actualmente continúan integrándose en los espacios de trabajo en un marco de desprotección, informalidad e inequidad salarial.

Las fuertes tradiciones y pautas culturales que propician y dan continuidad a esta situación no pueden ser superadas solamente a partir de enunciados formales a favor de la igualdad. Es necesario impulsar cambios estructurales que impacten en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales en los que se establecen las relaciones de género y que reproducen y validan prácticas discriminatorias.

Al respecto el Instituto Nacional de las Mujeres se ha dado a la tarea de promover e impulsar diferentes estrategias orientadas a la formulación de políticas de empleo diferenciadas y modificaciones a la legislación laboral para conformar un marco de derechos y de equidad en todos los espacios, instancias y niveles de la administración pública y de la iniciativa privada, que garantice el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres y contribuya a resolver las dificultades y obstáculos que las sitúan en desventaja frente a las oportunidades, recursos y beneficios del desarrollo.

En este mismo sentido se ha propuesto abrir espacios de oportunidad y fomentar una mayor participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión dentro de los sindicatos y fortalecer su capacidad de liderazgo; así como favorecer el desarrollo de una nueva conciencia social, capaz de reconocer y actuar frente a la inequidad de género donde quiera que esta se manifieste.

Atendiendo a estos objetivos el Instituto Nacional de las Mujeres con la colaboración de la Red de Mujeres Sindicalistas, se ha dado a la tarea de impulsar acciones de formación y capacitación dirigidas a las mujeres y los hombres que integran las representaciones sindicales, a fin de que incorporen la perspectiva de género y contribuyan, desde su ámbito de actuación social y política, a transformar prácticas discriminatorias y construir mejores y más justas condiciones de vida y de trabajo para todas las personas con independencia de su género.

Este esfuerzo ha requerido del diseño y desarrollo de materiales de capacitación y de otras herramientas metodológicas, entre las que se incluye el presente manual, que seguramente contribuirá favorablemente al proceso de enseñanza-aprendizaje y proporcionará los conocimientos necesarios, en materia de género y trabajo, a quienes tienen el interés y el compromiso de participar en la construcción de un mundo, de una vida, más equitativa y justa para todas y todos.

TEMARIO

¿GÉNERO?... ¿qué es eso?

Hombre-Mujer: Femenino-masculino
Roles y estereotipos de género
Segregación ocupacional

LO PRIVADO y lo público

Familia y trabajo
Políticas para reconciliar familia y trabajo asalariado

LOS OBSTÁCULOS para la equidad

Institucionales, familiares, personales

LOS DERECHOS HUMANOS son de todas y de todos

¿Qué son los Derechos Humanos?
Convenios Internacionales

DISCRIMINACIÓN, OBSTÁCULO para el desarrollo

Discriminación directa e indirecta
Índices de discriminación

VIOLENCIA, una realidad

Diversos tipos de violencia
Violencia laboral

HOSTIGAMIENTO sexual

Rompiendo el silencio
Estrategias

GÉNERO y legislación

Avances legislativos en México: derechos laborales, violencia y discriminación

EL PODER en los sindicatos

¿Qué es el poder y quién lo detenta?
Localizándonos en las estructuras del poder

MUJERES Y HOMBRES activos en los sindicatos

¿Qué tipo de sindicatos y qué tipo de demandas?

Objetivo General del Taller

Analizar los conceptos de Género y Equidad, identificando las conductas y las instituciones que favorecen la desigualdad de género; adoptar la perspectiva de género como herramienta para analizar su entorno y plantear alternativas que conduzcan a mejorar las relaciones entre hombres y mujeres, en el trabajo, en la organización sindical y en la familia.



Objetivos Específicos

- Aprender la diferencia entre los conceptos sexo y género, igualdad y equidad, para aplicarlos en el análisis tanto de nuestras relaciones de trabajo como de familia.
- Reconocer e iniciar la transformación, de las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres originadas por patrones culturales aún vigentes, mismos que las instituciones sociales y los medios reproducen.
- Señalar los obstáculos que limitan la plena participación de hombres y mujeres en la vida laboral y sindical, para proponer formas de superarlos.
- Comprender los fenómenos: segregación ocupacional, discriminación, violencia laboral y hostigamiento sexual en el trabajo, a fin de plantear alternativas que den origen a relaciones igualitarias y de respeto.
- Realizar un análisis crítico sobre el poder y el liderazgo en los sindicatos, señalando lo que debe transformarse, tanto en las estructuras como en las prácticas y en los temas de negociación para incluir el concepto de equidad de género.

Método de Trabajo

A lo largo de este Taller se proporcionarán conceptos, información y herramientas metodológicas para analizar en forma colectiva la desigualdad manifiesta en las relaciones de género en el mundo laboral y sus consecuencias, con la finalidad de conocer sus causas y promover cambios en las actitudes que fomentan esa desigualdad.

Trabajaremos con el método Educ-Acción que es un método activo-participativo que reconoce que el aprendizaje, es un proceso de intercambio de experiencias y construcción de conocimiento colectivo y no la relación tradicional entre el «maestro-alumno», en la cual el maestro todo lo sabe y el alumno recibe el conocimiento.

Por el contrario, nuestro taller se concibe como:

- Un intercambio de experiencias entre las y los participantes del evento, orientado por los objetivos del taller y aprovechando los conocimientos y experiencia de todos;
- Un espacio al que las participantes concurren con la voluntad de comprender la realidad y su entorno, para mejorarlos.
- Un acuerdo para trabajar bajo reglas consensuadas.

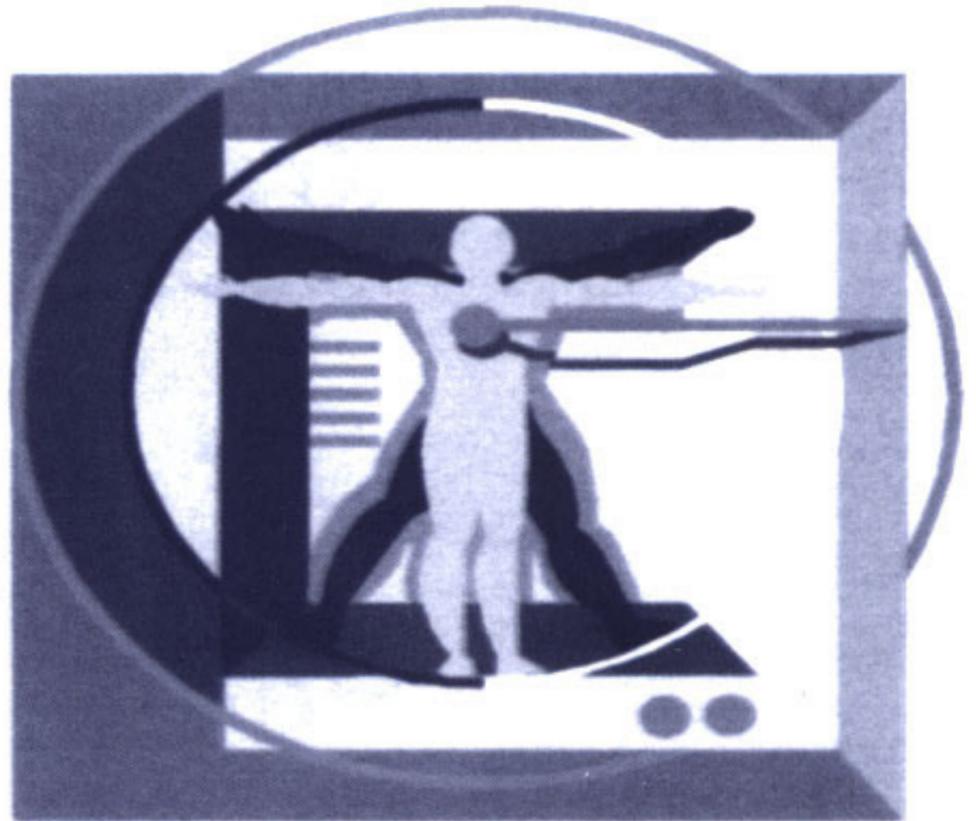
Por esto, usamos los términos:

Facilitador(a), en lugar de *maestro(a)* o *instructor(a)* y
Participante, en vez de *alumno(a)*.

¿GÉNERO? ... ¿Qué es eso?

Objetivo:

Distinguir la diferencia entre los conceptos género y sexo, identificar los patrones culturales que imponen los estereotipos y señalar actitudes que pueden mejorar la relación entre los sexos.



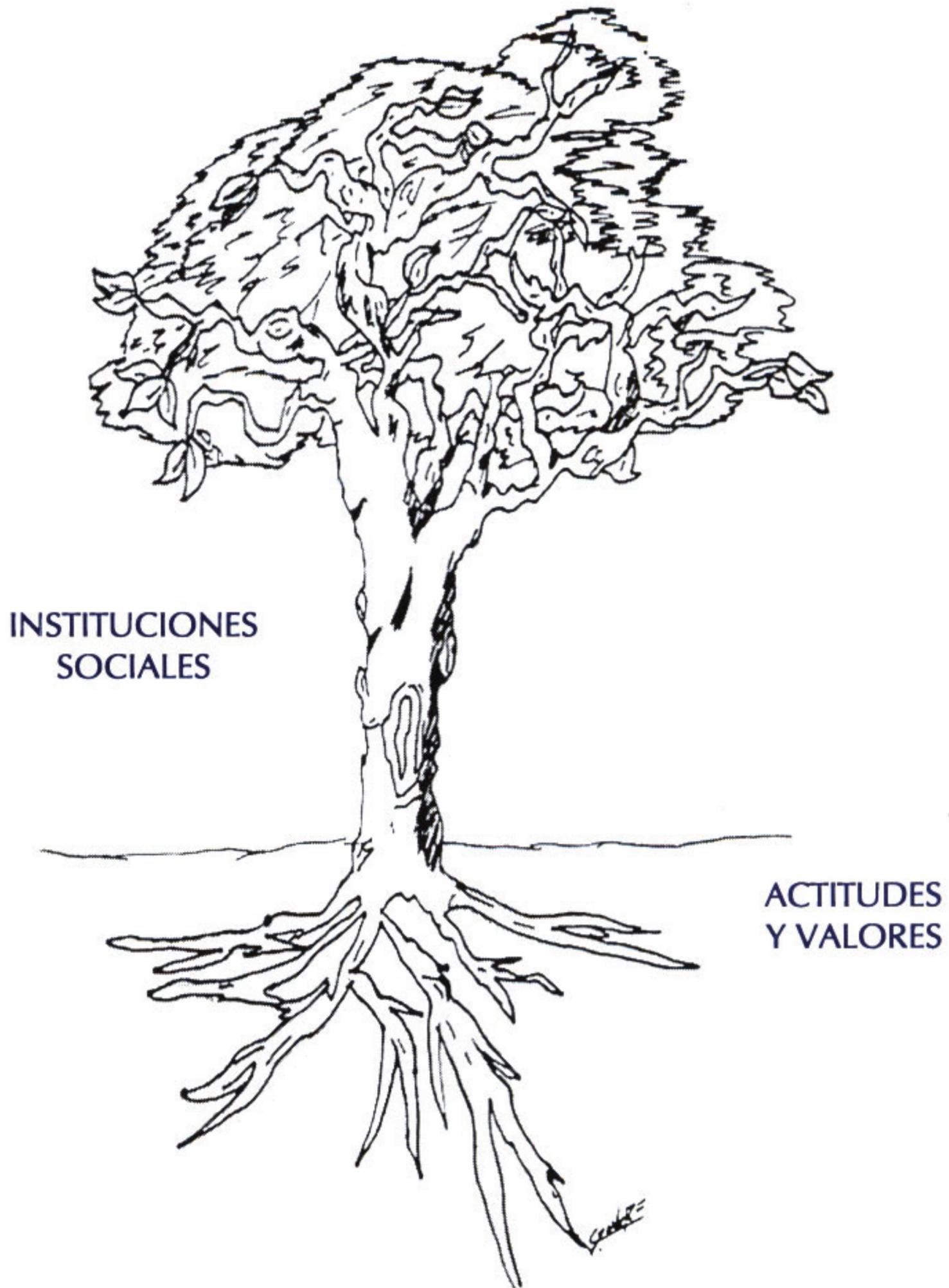
● LO FEMENINO Y MASCULINO, ENTRE LO BIOLÓGICO Y LO SOCIAL

Desde que nacemos, dependiendo de si es niña o niño, recibimos un trato diferenciado de quienes nos rodean: los padres, la familia en general, la sociedad y aún la escuela. Se nos inculcan valores y creencias, que desde pequeños(as) desarrollarán las aspiraciones que según nuestro sexo debemos tener. Lo masculino y lo femenino van más allá de lo que a simple vista diferencia al niño de la niña recién nacidos (pene y testículos para ellos, vagina para ellas).

Se educa para comportarse, de acuerdo al sexo, sin que esto tenga que ver con las capacidades reales de los individuos; por ejemplo, se promueve la destreza física en los varones para que sean «hábiles y fuertes», mientras que en las niñas se fomenta la dulzura y la pasividad, para que sean «femeninas». A partir de este momento se establecen barreras condicionantes para el desarrollo de las capacidades de las niñas y los niños, limitando o favoreciendo el desarrollo de ciertas áreas.

Es cierto que hombres y mujeres cumplimos biológicamente funciones diferenciadas para la reproducción humana (engendrar, concebir, parir, etc) y éstas, en efecto están definidas anatómica y fisiológicamente de manera específica para las mujeres y los varones. Sin embargo, debemos tener presente que no hay conductas o características de personalidad exclusivas de un sexo. Ambos comparten pensamientos y sentimientos, gustos, capacidades intelectuales y afectivas. En resumen, comparten rasgos y comportamientos *humanos*.

PRÁCTICAS SOCIALES



Lee las siguientes afirmaciones y anota la respuesta según el grado de acuerdo que tengas:

SÍ - NO - TAL VEZ

1.- Los bebés necesitan más la cercanía de la madre que la del padre	
2.- Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos, debido a su instinto maternal	
3.- Los hombres son más racionales que las mujeres y las mujeres más afectivas que los hombres	
4.- Los hombres tienen mayores necesidades sexuales que las mujeres	
5.- La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre	
6.- Un hombre no puede cuidar adecuadamente a un bebé	
7.- La mayor responsabilidad para evitar los embarazos recae en las mujeres	
8.- Una pareja puede funcionar adecuadamente, aún si el hombre permanece en la casa y la mujer trabaja fuera del hogar	
9.- Una mujer puede realizarse plenamente sin tener hijos	
10.- El hombre debe ser siempre el jefe del hogar	
11.- Las mujeres son más resistentes a las enfermedades	
12.- El trabajo doméstico debe tener un reconocimiento económico	
13.- Existen trabajos apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres	
14.- Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones	
15.- Las mujeres son más pacíficas que los hombres	
16.- Los hombres tienen mejores habilidades que las mujeres para desempeñar labores técnicas	

La Perspectiva de Género: Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo, Secretaría de Desarrollo Social, Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, Gobierno del D. F., 1999.

● ESTEREOTIPOS Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO ¹

La segregación ocupacional se refiere a que hombres y mujeres no realizan trabajos iguales, y aun cuando el título ocupacional puede ser el mismo, el trabajo se realiza en espacios físicos distintos, como es el caso de los(as) meseros(as). En último caso existe discriminación en contra de las meseras para restaurantes elegantes y en contra de los meseros para restaurantes de menos categoría.

La discriminación estadística consiste en prácticas que no siempre se ven. Ocurre cuando los empleadores, basándose en información fácilmente disponible, y en sus creencias personales sobre la naturaleza de los hombres y las mujeres, juzgan a una mujer particular, aspirante a un trabajo, de acuerdo con las características estereotipadas de su grupo. El resultado es la discriminación estadística contra las mujeres, particularmente. Entonces, a una persona productiva y calificada igual que su colega masculino se le niega un trabajo o ascenso y recibe un salario inferior sólo por un rasgo: su sexo, que ella no puede cambiar.

Las imágenes culturales sobre género y trabajo («Las mujeres en la casa, los hombres en la plaza») refieren a los estereotipos que cada sociedad posee respecto al carácter y la manera de ser de hombres y mujeres, pues contribuyen a definir qué actividades se consideran apropiadas para unos y otras, así como las clases de interacción que se deben propiciar o evitar. Este manejo de los estereotipos que constituye la discriminación estadística descrita arriba, abre y cierra puertas en el mercado de trabajo tanto para los hombres como para las mujeres, lo que provoca no sólo inequidad en el mercado de trabajo sino también ineficiencia en el uso de todo el potencial humano de un país.

¿Qué se entiende por «estereotipo»?

Encierra en un círculo cuatro palabras que asocies con «estereotipo»

OBSESIÓN	CREENCIA	HOGAR	POLÍTICA	MITOS
	PREJUICIOS	RECALCAR	PARCIALIDAD	CEGUERA
ILEGAL	APASIONADO	VERDAD	INJUSTICIA	MANIA

¹ Módulo basado en: *Sexualidad y género en el ámbito Laboral*, Jennifer Cooper, (Coord.), México, PUEG-UNAM, 2001.

¿Cuál es el estereotipo del mexicano en Estados Unidos? ¿Cuál es el estereotipo del gringo en México?

Preguntas para reflexionar

1. Hoy en día en el contexto del cambio tecnológico, ¿existe algún trabajo que una mujer no pueda realizar? ¿Existe algún trabajo que un hombre no pueda realizar?
2. La segregación ocupacional ¿siempre beneficia a los hombres y perjudica a las mujeres? ¿Cuándo sí? ¿Cuándo no?
3. ¿Por qué la segregación ocupacional persiste?
4. ¿Qué medidas habrá que tomar para romper con la segregación ocupacional?, es decir, para que las mujeres «invadan» los espacios laborales masculinos y viceversa?

MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTARSE PARA ROMPER CON LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

- Debe ser ilegal especificar el sexo del (la) aspirante a un trabajo.
- El empresario o su representante deben asegurar que las solicitudes para cubrir puestos vacantes provienen de candidatos de ambos sexos.
- Cuando en una determinada actividad los hombres y las mujeres no estén igualmente representados(as) en los mismos niveles o categorías, el empresario y el sindicato, al contratar nuevo personal deben hacer lo posible para instar que presenten su candidatura personas del sexo insuficientemente representado, y para asegurar que la proporción de trabajadores(as) de ese sexo aumente progresivamente. Incentivar, en este caso, no supone la obligación de la contratación.
- Asegurar la oferta femenina para ocupaciones tradicionalmente masculinas mediante la educación y capacitación técnica de las mujeres, dado que en los oficios no tradicionales del sexo femenino, los salarios son más altos generalmente

Es notorio que la reclasificación de trabajos ha sido utilizada para evitar el pago igual por trabajo de igual valor. Es decir, cuando los hombres y las mujeres realizan trabajos similares, se aplican diferentes títulos para que exista una «justificación» al pago menor a la mujer. En una oficina esta táctica de reclasificación podría operar de la siguiente manera:

Trabajos iguales, títulos ocupacionales distintos, pago y prestaciones menores

MASCULINO
 Subgerente
 Agente de ventas
 Técnico
 Jefe de oficina
 Subsecretario

FEMENINO
 Auxiliar de jefe
 Vendedora
 Operadora
 Supervisora de capturistas
 Secretaria adjunta

Proporciona un ejemplo de tu propio centro laboral

EL Y ELLA FRENTE A SU MESA DE TRABAJO ²	
él	ella
Si tiene una foto de la familia sobre la mesa	
Sin duda es un hombre responsable	Su familia se antepone a su carrera
Si su mesa está desordenada	
Trabaja mucho, es un hombre muy ocupado	Es una mujer muy desorganizada
Si está hablando con unos compañeros	
Discute un asunto importante	Esta chismeando, como siempre
Si no está en su mesa	
Estará en alguna reunión	Estará en el tocador arreglándose
Si no está en la oficina	
Estará en una reunión con clientes	Estará de compras
Si tiene una comida con el jefe	
Está buscando una promoción	Ya está ligando
Si el Jefe le critica.	
Se esforzará y mejorará su trabajo	Se deprimirá
Si ha hecho una mala gestión	
Se enfadará	Llorará
Si se va a casar	
Se volverá más tranquilo y responsable	Se embarazará y dejará de trabajar
Si va a tener un hijo	
Necesitará un aumento de salario	A la compañía le saldrá caro pagarle el beneficio de la maternidad
Va a un viaje de negocios	
Es bueno para su carrera	¿Que dirá su marido? ¡Dejará solos a los niños!
Se va a un trabajo mejor	
Claro, él trata de progresar	¡Las mujeres son tan inestables!

² Natasha Joseefowitz, *Paths to power*, Adissin-Wesley Publiser, 1990.

Hombres y mujeres en el trabajo (cuestionario para mujeres) ³

Las siguientes preguntas reflejan problemas que ocurren en ambientes profesionales entre hombres y mujeres.

Piensa en los hombres con los cuales o para los cuales trabajas. Si has tenido algún problema en esa área marca en la columna «Sí». En la otra columna, indica en una escala de 1 a 5 la importancia que cada problema tuvo para ti: el 1 representa un problema menor y el 5 uno muy importante.

AREA DE COLFLICTO		Sí	Grado
1.	¿Alguna vez has tenido problemas para convencer a otros de que acepten la autoridad derivada de tu cargo?		
2.	¿Alguna vez has tenido problemas en reuniones para convencer a otros de tus ideas, obtener una posición de poder o hacer reconocer tu habilidad o capacidad?		
3.	¿Alguna vez has tenido problema con los diferentes estilos de comunicación de ambos géneros?		
4.	¿Alguna vez has tenido un problema de lenguaje, por ejemplo cómo te describes a ti misma o a otra mujer («chica» o «mujer»; «presidente» o «presidenta», etcétera)?		
5.	¿Alguna vez te han interrogado sobre por qué trabajas?		
6.	¿Alguna vez has tenido problema para determinar cómo mantener tu vida personal separada del trabajo, o hasta qué punto tu organización debería solucionar problemas prácticos como el cuidado de los niños, exigencias para trabajar tiempo extra y días económicos para hacer trámites, etcétera?		
7.	¿Alguna vez has tenido problemas con tu expresión de emociones en presencia de hombres en el trabajo?		
8.	¿Alguna vez has tenido un problema de etiqueta, o modales, por ejemplo, al abrir puertas, dar la mano, pagar la cuenta de alimentos o bebidas?		
9.	¿Alguna vez te has distraído de tu trabajo de manera excesiva debido a la atracción sexual hacia los hombres en tu centro de trabajo?		
10.	¿Alguna vez has recibido comentarios o propuestas sexuales no deseadas en tu centro de trabajo?		
11.	¿Has tenido un problema para obtener las prestaciones estipuladas en el perfil de trabajo o contrato de tu puesto?		

³Jennifer Cooper, (Coord.), *Sexualidad y género en el ámbito laboral*, México, PUEG-UNAM, 2001.

Hombres y mujeres en el trabajo (cuestionario para hombres)

	AREA DE COLFLICTO	Sí	Grado
1.	¿Alguna vez has minado o tenido dificultad para aceptar la AUTORIDAD derivada del cargo de una mujer?		
2.	¿Alguna vez has tenido problemas en reuniones para aceptar las ideas de las mujeres, compartir el poder con ellas o reconocer sus habilidades o capacidades?		
3.	¿Alguna vez has tenido problema con los diferentes estilos de comunicación de ambos géneros?		
4.	¿Alguna vez has tenido un problema de lenguaje, por ejemplo, cómo describes a las mujeres («chica», «nena», «madre» en lugar de «mujer»; «presidente» o «presidenta», etcétera)?		
5.	¿Alguna vez te has cuestionado sobre por qué las mujeres trabajan?		
6.	¿Alguna vez has tenido problema para determinar cómo mantener la vida personal de tus empleadas o compañeras separada del trabajo, o hasta qué punto tu organización debería solucionar problemas prácticos como el cuidado de los niños, exigencias para trabajar tiempo extra y solicitudes para días económicos para hacer trámites, etcétera?		
7.	¿Alguna vez has tenido problemas con tu expresión de emociones en presencia de mujeres en el trabajo?		
8.	¿Alguna vez has tenido un problema de etiqueta, o modales, por ejemplo, al abrir puertas, dar la mano, pagar la cuenta de alimentos o bebidas?		
9.	¿Alguna vez te has distraído de tu trabajo de manera excesiva debido a la atracción sexual hacia las mujeres en tu centro de trabajo?		
10.	¿Alguna vez has recibido comentarios o propuestas sexuales no deseadas en tu centro de trabajo?		
11.	¿Alguna vez has tenido un problema para obtener las prestaciones estipuladas en tu perfil de trabajo o contrato, en caso de ser jefe, o de obtenerlos para una trabajadora?		

El **estereotipo** es una imagen mental muy simplificada —por lo general, de alguna categoría de personas, instituciones o acontecimientos—, que es compartida en sus características esenciales por un gran número de personas. Frecuentemente los estereotipos van acompañados de prejuicios, esto es, de una predisposición favorable o desfavorable hacia cualquier miembro de la categoría en cuestión. (Tajfel, 1997)

Los **Estereotipos de género o estereotipos sexuales** reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres⁴.

Diversos factores contribuyen a mantener estereotipos de género. Uno de ellos son los medios de comunicación que propagan modelos de comportamiento, aspiraciones sociales, modos de vida y visiones del mundo que en muchos casos, no corresponden a la realidad, dando lugar a sentimientos de frustración e insatisfacción entre la población.



¿Cuál es la imagen de las personas que se transmite a través de los medios de comunicación?

- ♀ Hermosas madres dedicadas al cuidado de su casa, su marido y sus hijos.
- ♀ Mujeres jóvenes o maduras que dependen económica y/o sentimentalmente de sus novios, esposos y padres.
- ♀ Símbolos sexuales que promueven el consumo de ciertos productos y marcas.
- ♂ _____ ?
- ♂ _____ ?
- ♂ _____ ?

⁴ *Ni tan fuertes ni tan frágiles*, México, UNICEF/ CONMUJER, 1998.

LO PRIVADO y lo público⁵

Objetivo:

Distinguir la íntima relación entre las esferas de actividad pública y privada, buscando alternativas personales y organizacionales, para contribuir a conciliar ambos espacios.



En el mundo entero las mujeres están incrementando su tasa de actividad en la población ocupada a un ritmo mayor que los varones. En el periodo de 1984 a 1995, Canadá, Estados Unidos y México observaron aumentos sustanciales en la tasas de crecimiento de la actividad femenina (28%, 25% y 72% respectivamente)⁶. En nuestro país, la mujer ingresa en el mundo del trabajo muchas veces por necesidad de completar el ingreso familiar, otras, porque son las responsables de una familia (mujeres separadas, madres solas) pero, afortunadamente, cada vez más mujeres lo hacen por decisión propia al tener la posibilidad de estudiar y prepararse profesionalmente.

El crecimiento de la actividad femenina en el trabajo asalariado trae contradicciones tanto para las mujeres como para los varones, aunque son distintas para cada género y varían también con el estado civil de los individuos. Para las mujeres el dilema es cómo justificar la extensión de sus actividades del hogar hacia el trabajo asalariado y cómo hacer compatibles ambas esferas. Para los hombres cuyas esposas o compañeras trabajan, el dilema es cómo obtener más tiempo para cumplir con las responsabilidades familiares y estar con los hijos. Aunque la tradicional división del trabajo en el hogar permanece y la mayor parte del trabajo doméstico lo siguen realizando las mujeres, los varones reconocen que sus responsabilidades familiares han aumentado. En las zonas urbanas cada vez existen más hombres divorciados que tienen la custodia de sus hijos y la responsabilidad para el mantenimiento de la casa los fines de semana.

Las consecuencias del incremento de mujeres que trabajan se observan en la familia, en el trabajo mismo, y en las personas en lo individual.

¿Qué cambios observamos en las responsabilidades familiares?

¿Qué cambios se observan en las conductas de hombres y mujeres?

⁵ Jennifer Cooper, (Coord.), *Sexualidad y género en el ámbito Laboral*, México, PUEG-UNAM, 2001.

⁶ Helene Paris, *The Corporate Response to Workers with Family Responsibilities*, The Conference Board of Canada, Ottawa, 1989. Compensation Research Centre Report, p. 43-89.

● DE LO PÚBLICO A LO PRIVADO

Hoy en día existe más que nunca la conciencia de que ambas esferas: el hogar y el centro de trabajo, son interdependientes y engranadas. A este respecto, los(as) empleadores(as) expresan su angustia respecto a qué hacer para que sus empleados(as) separen las responsabilidades personales de las del trabajo. Expresan su frustración cuando los(as) trabajadores(as) se ausentan para atender eventos escolares y realizar trámites personales, o cuando hablan por teléfono con médicos, mecánicos y empleadas domésticas. ¿Deberían los empleadores insistir en una separación completa entre la casa y el centro de trabajo? ¿Deberían tomar en cuenta la nueva realidad y tomar medidas apropiadas? ¿Se debe considerar como una falta de compromiso con su trabajo cuando un(a) empleado(a) pide un día o dos para atender asuntos familiares?

Empleadores(as) y sindicatos confrontan el reto de manejar los problemas relacionados con hacer compatibles las necesidades de trabajo y familia. Una encuesta entre empleadores de Canadá mostró que un número significativo cree que por lo menos 25% de sus problemas de recursos humanos como ausentismo, puntualidad, estrés, calidad de empeño y productividad se atribuyen a los conflictos entre el trabajo y la familia de sus trabajadores(as).

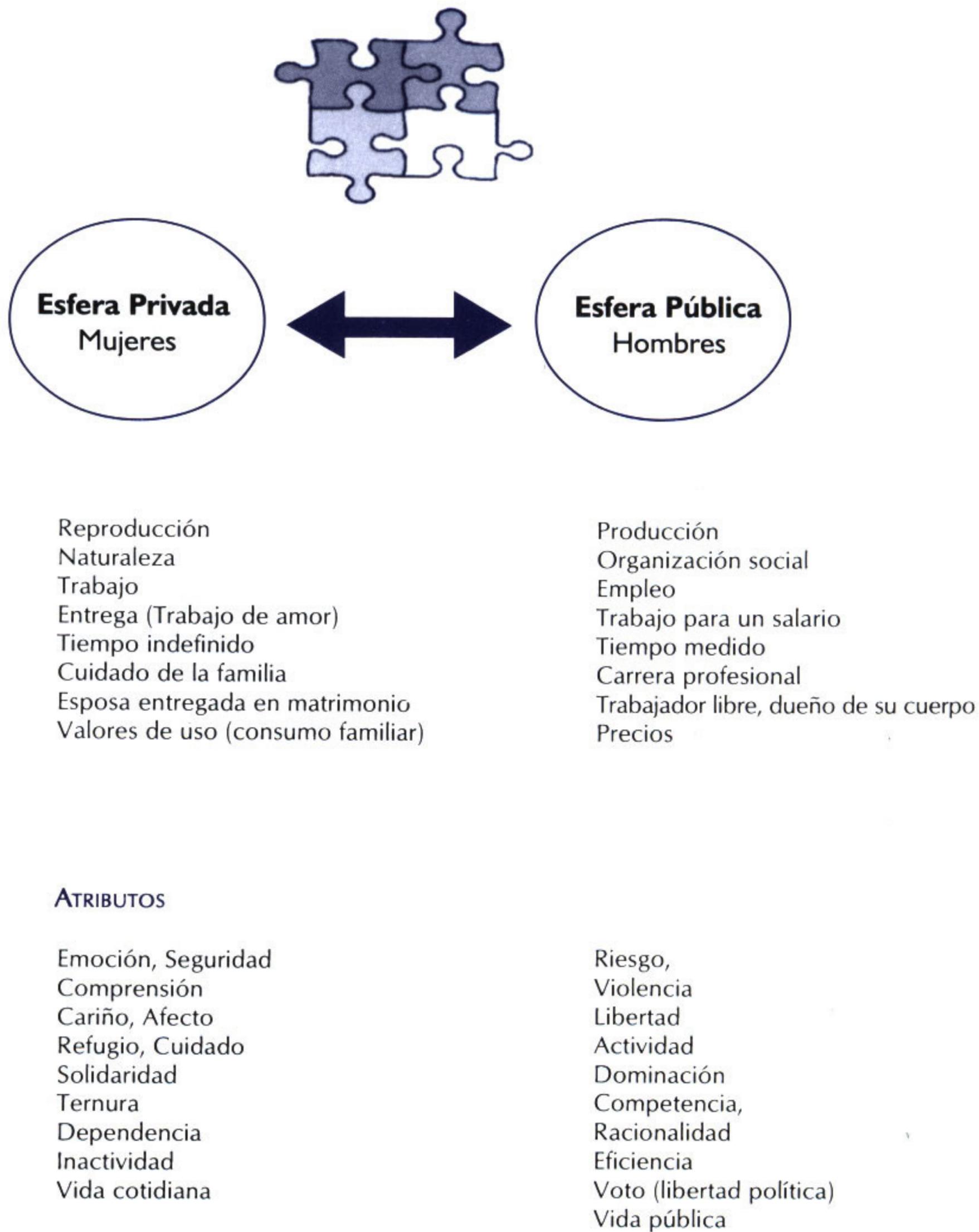
Algunas reflexiones

¿Por qué las feministas dicen que lo privado es público y rechazan la dicotomía rígida entre lo privado y lo público?

Las siguientes expresiones, ¿son realidades o falsas creencias?

	R	F
La familia es una unidad estable y armoniosa que llega a lograr consensos		
En el pasado la familia era estable y armoniosa, cobijando varias generaciones		
El jefe de familia actúa de manera altruista		
El jefe de familia es masculino		
La esfera privada es un santuario íntimo frente a un mundo público, impersonal y deshumanizado		
Cada familia tiene una mujer de tiempo completo que se ocupa de la manutención de los integrantes de la familia		
Los miembros de la familia comparten experiencias, necesidades e intereses		
La estructura familiar es rígida y fija, casi inmutable		
El hombre es el proveedor de la familia		

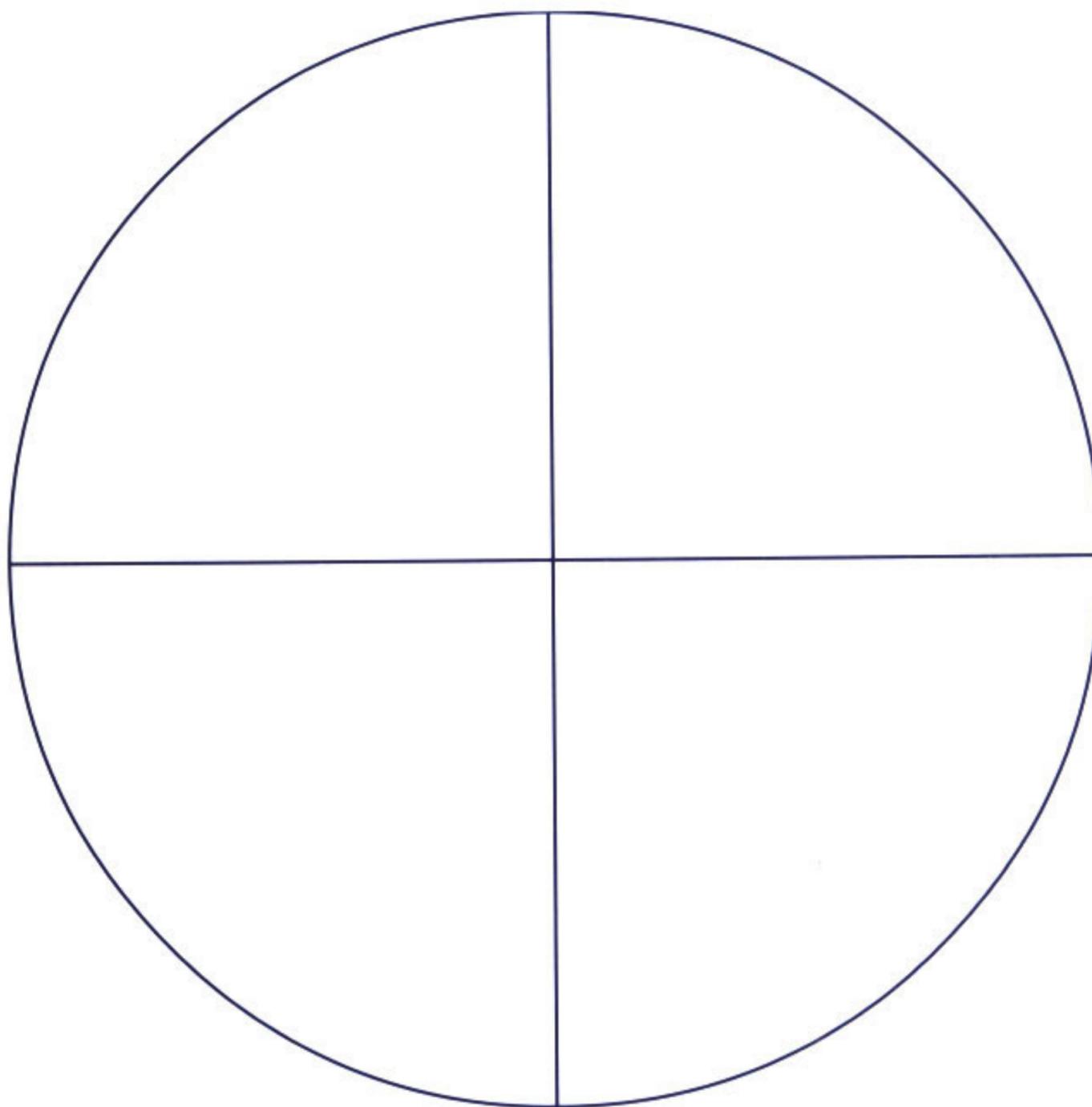
DOS ESPACIOS VINCULADOS



Mi reloj personal

Divide el círculo en 24 horas y anota lo que haces en una jornada diaria de trabajo

24



12

Estudios de caso: HOGAR Y TRABAJO ¿Qué harías tú?⁷

Después de leer en el grupo el siguiente caso, escribe tres o cuatro opciones que tomarías en cuenta si te encontraras en una situación similar.

Caso 1: ¿Qué trabajo es más importante?

Un día en que yo debía asistir a una reunión de trabajo importante, surgió una emergencia con la tubería en la casa, que hizo que pidiéramos los servicios de un plomero. Este no podía asegurar a qué hora llegaría, por lo que mi esposa insistió en que yo me quedara en casa, esperara al plomero y supervisara su trabajo.

Ella afirmó, tajantemente, que su asistencia a su trabajo era más importante que la mía, porque debía presentar su informe anual. Yo siento que mi trabajo también es importante. Antes yo, generalmente, me quedaba en casa cuando surgían problemas como éste, pero quiero que ella tenga más respeto por mi trabajo.

Me quedé en casa esa vez, pero quedé un poco resentido y dolido porque ella dio por sentado que yo me iba a encargar de los problemas de mantenimiento de nuestra casa. No sé qué haré la próxima vez que tengamos una emergencia familiar.

¿Qué harías tú?

Si los papeles de género estuvieran al revés: ¿qué sugerirías tú que hicieran?

Caso 2. ¿Dinero o días económicos?

Discutir en el grupo las implicaciones de la siguiente propuesta:

Con el objeto de estimular la mayor dedicación al trabajo, algunas empresas, dentro de sus programas de complemento al salario por calidad y eficiencia, ofrecen a los y las trabajadoras que no hagan uso de la totalidad de sus días económicos, el pago del importe de los mismos al doble, más una prima.

1. En tu empresa ¿existen para hombres y para mujeres días económicos en los que pueden atender asuntos familiares?
2. ¿Cómo influyen los programas de productividad descritos arriba, en la vida laboral y familiar de los(as) trabajadores(as)?

⁷ Jennifer Cooper, (Coord.), *Sexualidad y género en el ámbito Laboral*, México, PUEG-UNAM, 2001.

Revisión de las respuestas a los estudios de caso

Revisa tus respuestas y analiza si cubren estos criterios:

1. ¿Mantiene la autoimagen y los valores de las personas involucradas?
2. ¿Respeto la necesidad de la organización de producir resultados?
3. ¿Resuelve el problema?

Marca las opciones que cumplan con los tres criterios.

Estrategias que contribuyen a separar el trabajo del hogar

Analiza si son realistas estas propuestas

1. Aclara con tu jefe tus responsabilidades personales.
2. Negocia una solución para cada una de tus necesidades. Explícale al jefe los beneficios que obtendrá si coopera. Revisa periódicamente tus necesidades y tus expectativas.
3. Si tienes que trabajar menos que las horas regulares, demuestra tu disposición a ser totalmente profesional terminando el trabajo a tiempo.
4. Has la propuesta de que la organización estudie modos de responder a las necesidades personales de los(as) empleados(as), incluyendo una guardería allí mismo.
5. Trata de obtener más ayuda de los miembros de tu familia. Contrata a alguien que te ayude con tus responsabilidades personales.
6. Considera la posibilidad de cambiar de empleo o de cargo si la empresa se niega a cooperar contigo sobre esto.
7. Organízate para que en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) o las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) se negocien cláusulas que otorguen tiempo para las responsabilidades familiares.

OBSTÁCULOS

a la participación plena en los sindicatos

Objetivo:

Reconocer que existen estructuras, instituciones y valores personales que impiden a muchos(as) participar activamente en sus organizaciones. Plantear algunas alternativas de solución.

- 1.- **Responsabilidades familiares.** El sostenimiento y las labores de la casa, se convierten en obstáculo, cuando se espera que la mujer haga todo o casi todo. Ocasionan desgaste en tiempo, energía física y psicológica.
- 2.- **Actitudes sexistas.** Se considera que el liderazgo formal es dominio masculino y no apoyan a candidatas mujeres.
- 3.- **Acoso sexual.** El hostigamiento sexual acentúa la identidad de la persona como un objeto, conduciéndola a sentirse sin poder, vulnerable, incapaz y con temor de tomar el rol de líder.
- 4.- **Violencia familiar.** Un hombre o una mujer que sufre violencia física y/o verbal en su casa no puede darse tiempo para sus propios intereses. La autoestima de estas personas se mina tantas veces, que pensar en un rol de líder es casi imposible.
- 5.- **Racismo.** Infunde en mujeres y hombres indígenas y de origen campesino, un sentimiento de vulnerabilidad, falta de poder y aislamiento. El provincialismo opera de manera similar.
- 6.- **Falta de confianza.** La autoconfianza de quienes ejercen cargos de dirección se pone a prueba constantemente, sobre todo cuando hay fuerte oposición a sus decisiones. Sin fuerte confianza y autoestima es difícil sortear los golpes bajos y las críticas al liderazgo.
- 7.- **Temores.** El temor a afrontar las responsabilidades de «líder», o a afectar relaciones familiares ya establecidas, son obstáculos para involucrarse.



- 8.- **Falta de habilidades específicas.** Quienes tienen dificultad para hablar en público o creen que su lectura, escritura o capacidad analítica no son muy buenas, evitan las posiciones en las que se necesita usar estas habilidades. No las ven como destrezas que necesitan adquirir, sino como una capacidad inferior a la real. Aquí se mina la autoestima.
- 9.- **Estructuras sexistas.** Es difícil integrarse a un equipo dirigente que requiere días de 16 horas o estar fuera de la casa semanas o meses. Igualmente, se tendrán problemas al tratar asuntos sindicales en cantinas o eventos deportivos después del trabajo.
- 10.- **Falta de dinero.** En las actividades de organización, se realizan gastos adicionales que no están en el presupuesto de muchos compañeros(as). Además algunos(as) tienen doble empleo.
- 11.- **No hay sistemas de apoyo.** La competencia entre mujeres se refuerza con la idea de que cada mujer tiene que hacer todo por sí misma. No se establecen redes de solidaridad, ni existen suficientes sistemas estatales de apoyo a las tareas familiares: guarderías, estancias infantiles, cocinas, etc.
- 12.- **Sub-valoración del trabajo de las mujeres.** En muchos casos, las labores que hacen las mujeres se consideran como de «apoyo» o de menor importancia que las de los hombres. Esto las conduce a permanecer en lugares subordinados. Igual ocurre con compañeros que participan sindicalmente cercanos al comité.
- 13.- **No se acepta el término «feminista».** Se cree que ser feminista es algo malo y que es contrario al modelo de «mujer». Esto desvirtúa lo que se ha logrado gracias a la lucha de las feministas. Algunas evitan comportamientos que puedan tildarse de «feministas»: hablar fuerte, tener y defender opiniones propias o actuar como líder.
- 14.- **Las líderes se vuelven «modelo».** Las mujeres que llegan a ser líderes, muy a menudo sienten (y los demás también) como si representaran a todas las mujeres del mundo. Cada error (cosa inevitable para un líder) pareciera arruinar las oportunidades para el liderazgo de otra mujer en el futuro.
- 15.- **Modelo «tradicional» de liderazgo.** Si en la organización se ejerce un tipo de liderazgo tradicional y poco democrático (autoritarismo, corrupción, ejercicio individual del poder) es muy probable que una gran cantidad de compañeros (as) no quieran participar de él, pues no corresponde a sus propias características o valores.
- 16.- **Poco apoyo institucional.** Las organizaciones no facilitan las acciones necesarias para incluir a más compañeros (as) en las labores sindicales, como disponer de espacios para la discusión, materiales, información suficiente para elaborar propuestas, entre otras.
- 17.- **Apego a estereotipos de hombre y mujer.** Lo que somos o queremos proyectar, es influenciado por estereotipos. Ser valoradas como objeto sexual influye a muchas mujeres a comportarse en esa forma; así como a los varones puede influirles la imagen del hombre fuerte y autoritario.
- 18.- **Culpa.** Quienes trabajan y tienen familia (especialmente hijos) sienten que ya su jornada las aleja demasiado de su casa y no aceptan papeles de líder que les alejaría aún más. Quienes se vuelven activistas, cargan este sentimiento de culpa como un peso psicológico que aumenta conforme avanza el tiempo.

19.- **Homofobia.** Las mujeres lesbianas y bisexuales ni siquiera pueden postularse como candidatas por miedo a ser «expuestas» y sujetas al odio de los otros miembros del sindicato.

Discriminación por edad. Hay quienes se auto eliminan como posibles candidatos (as), al considerar que no tienen la edad «apropiada» para el puesto. Los miembros de la organización, en ocasiones, también actúan bajo esta óptica.

21.- **Políticas de los sindicatos.** Algunos sindicatos tienen por costumbre, destinar ciertos puestos del Comité para mujeres y otros a hombres. Se ha visto que algunos, sólo promueven a mujeres que no enfrentan ni critican el liderazgo masculino.

22.- **Falta de apoyo de la pareja.** Es bastante difícil tomar responsabilidades como líder y muchas veces esto se complica por la falta de apoyo moral y físico por parte de la pareja: Algunos varones resienten el hecho de que se le den estas nuevas oportunidades a su mujer y dificultan la situación en casa. Para algunas mujeres, los horarios amplios de sus esposos líderes pueden encubrir otro tipo de actividades.

23.- **Opresión interna.** Creer en las ideas y los comentarios negativos sobre las mujeres y asumir que son incapaces de crecer, unirse, ser fuertes y defender sus derechos, nos conduce a negar el apoyo a otras mujeres que desean ser líderes.

LOS DERECHOS... si son Humanos, son de todos y todas

Objetivo:

Aprender lo que son los derechos humanos y los instrumentos jurídicos que los contienen, como primer paso para reconocer la necesidad de leyes nacionales y reglamentos que garanticen y lleven a la práctica dichos derechos.



La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** es un documento aprobado por todos los países del mundo desde 1948. En ella se asientan los principios sobre los cuales las naciones deben orientar sus legislaciones, de manera tal que protejan, promuevan y garanticen el cumplimiento de esos derechos. Esta declaración tiene sus orígenes en la Declaración de los Derechos del Hombre que promulgaron los ideólogos de la Revolución Francesa en 1789. En otras épocas se aceptaba culturalmente que el Hombre (con mayúscula) incorporaba a todos los seres humanos (incluyendo a las mujeres (con minúscula), hoy, la sensibilidad de la sociedad sobre la igualdad de oportunidades y los asuntos de género está llevando a una acepción común de «derechos humanos» en todos los idiomas.

En su preámbulo, la Declaración propone que su aplicación se asegure a todos los seres humanos y, en particular, que las mujeres se integren en el universo objeto de la norma. El artículo 2 de la Declaración, a su vez, afirma que su aplicación tiene que ser indiscriminada, sin exclusión de ningún grupo social: «Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Es interesante notar que la comunidad internacional busca progresivamente asegurar una aplicación concreta de los derechos humanos a todas las personas. La Declaración Universal de 1948 trataba de abarcar a todos los seres humanos, sin embargo ha sido necesario elaborar otros instrumentos que abarquen a grupos de personas con características y necesidades específicas.

Definición de los Derechos Humanos:

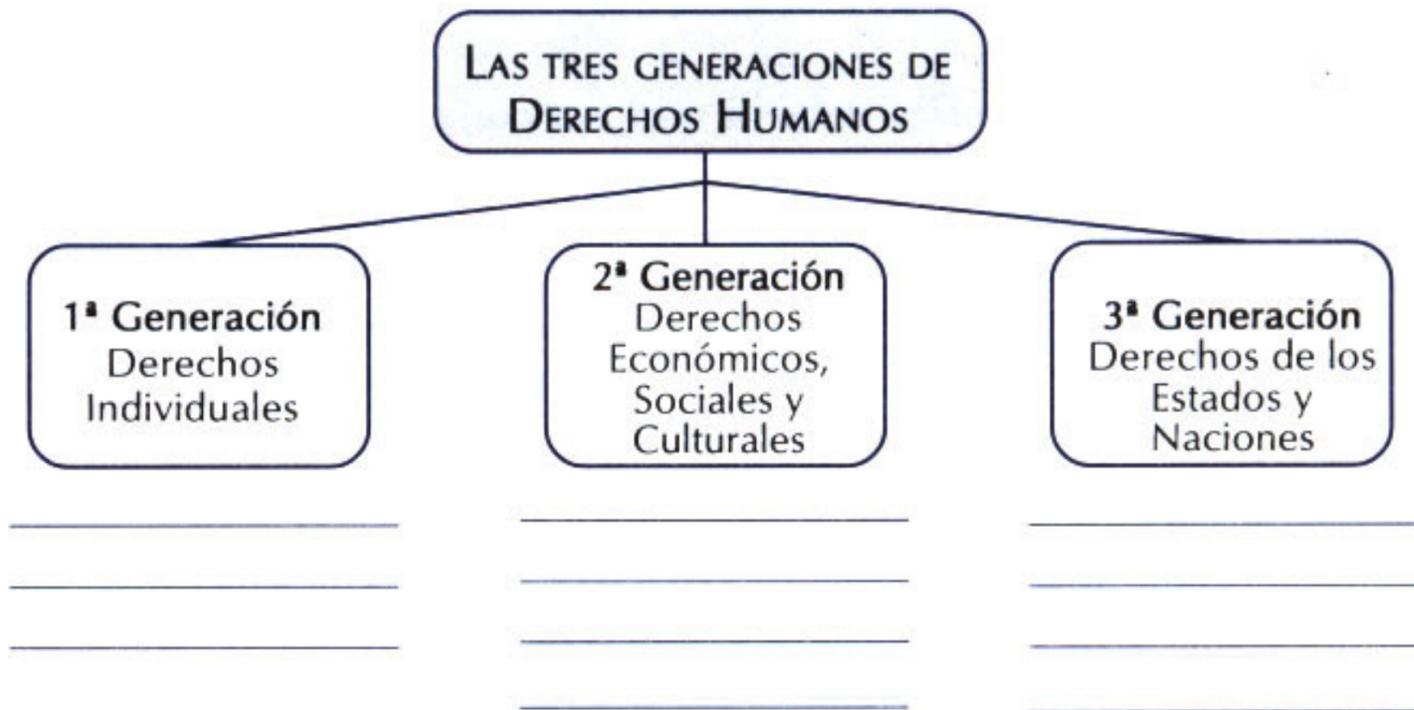
«Conjunto de derechos, básicos, esenciales y fundamentales que todo ser humano debe gozar, para alcanzar un desenvolvimiento adecuado y llevar una existencia digna».

Fundamento de los Derechos Humanos:

«Todo ser humano tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona, a pago igual por trabajo igual, a un nivel adecuado de salud y bienestar, a la educación, a estar libre de la esclavitud y a protección igual de la ley».



Una característica de los derechos humanos es que son dinámicos, es decir, que desde su promulgación se han modificado con la finalidad de incluir una gama de derechos que en un principio no eran concebidos como tales. Los expertos coinciden en que han atravesado por tres etapas. Cada una mejora y profundiza la concepción de los derechos mismos.



CONVENCIONES INTERNACIONALES VINCULADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO

Las referencias específicas de género en la Declaración Universal de los Derechos Humanos serían más que suficientes para validarla como instrumento para los derechos humanos de las mujeres; sin embargo, no son tan específicos para dar satisfacción a las condiciones y exigencias propias de las mujeres de todo el mundo. Por ello, la propia Naciones Unidas ha aprobado una serie de resoluciones y convenios orientados a enfrentar dichas problemáticas. He aquí algunos de los más importantes:



1949. Se aprueba la Convención para la supresión del tráfico de personas y de la explotación de la prostitución de terceros.

1951. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanza una norma sumamente importante: el Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración. Este convenio enfrenta el problema de las brechas salariales entre grupos de trabajadores, particularmente entre hombres y mujeres y define el principio de la igualdad de remuneración para trabajo de igual valor. El concepto de igual remuneración para trabajos de igual valor implica la identificación de instrumentos neutros para medir y comparar el valor (y luego las remuneraciones) de trabajos diferentes, que no se limiten a adoptar la definición de un trabajo tradicionalmente masculino como parámetro de referencia para comparar uno tradicionalmente femenino.

1952. Las Naciones Unidas aprueban la Convención sobre los derechos políticos, que contempla el derecho a voto para las mujeres, así como sus derechos a desempeñarse en la función pública y cargos de responsabilidad.

1957. La ONU aprueba la Convención sobre la nacionalidad de la mujer cónyuge, que reconoce a las mujeres el derecho de elegir su nacionalidad independientemente de su estado civil.

1958. La OIT adopta el Convenio No. 111 sobre Discriminación en el ámbito del acceso a la formación, ocupación y empleo, así como en las condiciones de empleo, que pugna por eliminar toda forma de discriminación (distinción, exclusión o preferencia), dando una definición amplia de discriminación, *de jure* y *de facto*, directa e indirecta.

1975. Impulsada por los vastos movimientos en pro de un mayor rol de las mujeres en la vida económica y política, la ONU lanza la iniciativa del Año Internacional de la Mujer, con una Conferencia Mundial (México). Esta Conferencia se transformó en la Primera Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer. En 1980 se realiza la Conferencia Intermedia en Copenhague y en 1985 la 3ª. Conferencia sobre la Mujer en Nairobi, como conclusión de la llamada Década de Naciones Unidas sobre Igualdad, Desarrollo y Paz.

A lo largo de esa década se efectuaron avances en lo que se refiere a herramientas de promoción de la condición de la mujer:

- Nuevos instrumentos normativos
- Creación de organismos internacionales específicos para el adelanto de la mujer
- Creación del Fondo de Naciones Unidas para las Mujeres (UNIFEM)
- Creación del Instituto Internacional para la investigación y la Formación para el adelanto de la mujer
- Instalación del comité para la aplicación de la CEDAW
- Creación de mecanismos para la promoción de la mujer

¿DE DÓNDE LA IDEA DE UN INSTITUTO DE LAS MUJERES PARA MÉXICO?

La Década de la Mujer y sus Conferencias Internacionales motivaron a la comunidad internacional a crear en la mayoría de los países del mundo, Mecanismos Nacionales para el Adelanto de la Mujer. El término de «mecanismo» no es casual; la ONU insistió a todos los países para crear un mecanismo nacional representativo al más alto nivel posible, para promover la condición de la mujer. Los países decidirían la forma y las características de tales mecanismos: Ministerios, Comités, Departamentos, Secretaría, Coordinación u otros. La creación de estos mecanismos ha sido el aporte más importante en términos de institucionalización de las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito internacional.

Siguiendo tales recomendaciones, en nuestro país se creó la Comisión Nacional de la Mujer que dio origen a lo que ahora es el *Instituto Nacional de las Mujeres*.

1979. Justo antes de la Conferencia Intermedia de Copenhague, nace el instrumento más importante sobre los derechos de la mujer: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981.

1981. Surge un nuevo Convenio de la OIT que representa un avance significativo en el enfoque hacia los derechos de los y las trabajadoras, el Convenio No. 156 sobre Trabajadores con responsabilidades familiares. Este analiza las medidas necesarias para permitir una compatibilidad entre vida familiar y vida profesional, no se dirige específicamente a las madres trabajadoras, sino a los trabajadores con responsabilidades familiares, lanzando un mensaje cultural importante sobre la necesidad de compartir las responsabilidades en la familia.

1994. Las Naciones Unidas hacen una nueva contribución a los derechos humanos de las mujeres adoptando la Declaración Universal sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Esta no es propiamente un convenio sino una declaración que los gobiernos pueden aprobar con protocolo adjunto a la CEDAW. Su importancia radica en que enfrenta un tema que siempre ha existido pero era «invisible», por falta de datos o porque se consideraba tabú por consideraciones socioculturales: la violencia intra familiar.

1995. IV Conferencia Mundial, en Beijing, durante la cual se identifican áreas temáticas sobre las cuales los gobiernos tienen que efectuar un análisis interno de la situación y definir objetivos específicos. Áreas como pobreza, educación y formación, salud, violencia, conflictos armados, economía, entre otros.

1998. La Conferencia de la OIT aprueba la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración reafirma los principios fundamentales enunciados en la constitución de la OIT y el compromiso de los países miembros a respetarlos, promoverlos y aplicarlos, independientemente de que los hayan ratificado o no.

Esta Declaración reviste un significado particular para los trabajadores y trabajadoras, sobre todo quienes están organizados en sindicatos porque al definir el núcleo de normas fundamentales de la OIT se eligieron las siguientes:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

1999. México firma el Protocolo Facultativo de la CEDAW mediante el cual nuestro gobierno reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer.

Hemos hablado de instrumentos normativos internacionales que promueven los derechos humanos, pero como cualquier instrumento, estos pueden ser utilizados sólo si sabemos que existen y para qué sirven. Por lo general, las normas internacionales son poco conocidas, quedando su manejo en manos de los expertos en derecho internacional. Para ser una verdadera referencia en las acciones reivindicatorias por los derechos fundamentales definidos por la comunidad internacional, se requiere conocerlas (cuando menos las más importantes), difundirlas, organizar acciones de información y divulgación sobre sus contenidos.

Son necesarios también mecanismos concretos de aplicación y control, por ello, el cabildeo, la vigilancia y la presión de la sociedad y sus organizaciones (como los sindicatos) son fundamentales para **asegurar que los Derechos Humanos sean principios que se apliquen en la vida real.**

Instrucciones: Leer con cuidado cada caso y anotar el número del paréntesis al margen del artículo de la Convención que se viola o con el que está relacionado.

	Art.1 Una mujer sufre discriminación cuando por ser mujer, es excluida en las esferas social, política, económica y/o cultural en el país.
	Art. 2 Ante la Ley el hombre y la mujer somos iguales. Las mujeres tenemos derecho a exigir que el gobierno elimine leyes, disposiciones penales y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
	Art. 5 El gobierno debe plantear medidas para modificar patrones socioculturales basados en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, nosotras los debemos exigir.
	Art. 6 Las mujeres tienen derecho a vivir dignamente para no recurrir a la prostitución. Además no se puede vender a las mujeres.
	Art. 7 Las mujeres tienen derecho a formar organizaciones independientes del gobierno. Tienen derecho a votar y ser elegidas para cargos públicos. Tienen derecho a elaborar políticas públicas.
	Art.10 Las mujeres tienen derecho, al igual que el hombre, de ir a la escuela en todos los niveles.
	Art.11 Las mujeres tienen derecho a iguales condiciones que el hombre en el trabajo: salarios, prestaciones y capacitación. No se puede excluir en el trabajo a las mujeres por el hecho de estar casadas o tener hijos, además, tienen derecho a licencia de maternidad en el trabajo con sueldo y prestaciones.
	Art.12 Las mujeres deben tener una atención especializada y gratuita durante el embarazo, parto y período posterior al parto. Las mujeres tienen derecho a atención médica.
	Art.13 Las mujeres tienen derecho a prestaciones crediticias y bancarias.
	Art.14 Tienen derecho a una vivienda digna y a servicios públicos. En el área rural, tienen derecho a hacer proyectos de desarrollo y a organizar cooperativas; a obtener créditos, préstamos, servicios de comercialización y nuevas tecnologías para el campo.
	Art.15 Las mujeres tienen derecho a firmar contratos y a administrar bienes.
	Art.16 Tienen derecho a la planificación familiar y a decidir cuántos hijos (as) quieren tener.
	Art.16-I Las mujeres tienen derecho a tener propiedades, opinar y decidir sobre los bienes que comparten con el esposo. Mujer y hombre tienen los mismos derechos y responsabilidades para la crianza y protección de las hijos (as).

CASOS:

- (1) Sara quiere continuar estudiando, pero sus padres opinan que no necesita estudiar más que la primaria, pues las mujeres pierden los estudios al casarse.
- (2) Hace apenas año y medio que Adriana y Carlos se casaron y frecuentemente sus familiares les preguntan por qué no han tenido hijos.
- (3) Yazmín decidió estudiar agronomía y a pesar de que lleva ya un semestre en la escuela, le es difícil soportar a sus compañeros varones que la hostigan y le hacen burlas en la escuela.
- (4) En el empleo que tiene Yola, le han dicho que cuando sea momento de dar a luz, debe renunciar al trabajo, pues contratarán a otra en su lugar.
- (5) Después de buscar empleo durante tres meses, Ana se encuentra desesperada por no poder mantener a sus dos hijitos. Hace 6 meses la abandonó el hombre con el que vivía y no encuentra otra salida que prostituirse, rondando bares y calles en busca de clientes.
- (6) Cuando la madre de Irene se enteró de que pensaba usar un método anticonceptivo, la criticó duramente, porque según ella, la mujer debe tener los hijos que le de dios.
- (7) Dos amigas buscan empleo. En donde han hecho solicitud, les preguntan si están casadas y si tienen hijos. Al decir que sí, los encargados pierden interés en ellas y les piden esperar su llamado, el cual nunca llega.
- (8) Al ingresar a trabajar en el despacho de arquitectos, Alicia que es dibujante, se dio cuenta de que los hombres que desempeñaban las mismas tareas que ella, ganaban un salario mayor.
- (9) En la familia de Alfonso y Lupita, el único que puede llamar la atención a los hijos es el padre, ejerciendo sobre ellos una violencia innecesaria. Lupita no lo considera correcto, pero tiene que quedarse callada.
- (10) Los problemas que se viven en la colonia de Margarita son muchos. Varios vecinos se han organizado y claramente se ve que las mujeres son las más participativas. Pero al momento de elegir mesa directiva de su grupo, siempre se eligen hombres.
- (11) Con ahorros de varios meses, Clara pudo dar el enganche de un refrigerador nuevo, pero en la tienda no le otorgaron el crédito si no lo avalaba su esposo.
- (12) Gloria tiene 35 años, como cubre muy bien el perfil para almacenista, hizo solicitud junto con otras 3 candidatas. Contrataron sólo a las otras dos, que eran muy jóvenes.
- (13) Luis es un trabajador del campo. Él y su esposa tienen 6 hijos y a la mayor, de 14 años, se la ha pedido Doña Lupe para trabajar en su casa como empleada doméstica. Su esposa se niega porque Lupe tiene mal carácter y se dice que maltrata a sus empleadas. Él insiste pues les dará dinero si la dejan ir.

D ISCRIMINACIÓN

en el trabajo

Objetivo:

Hacer visible la discriminación y distinguir entre sus prácticas más sutiles (indirectas) y la discriminación directa

Hablamos de **discriminación**, cuando una persona es excluida a causa de uno o de varios factores, de los beneficios y oportunidades que la sociedad debe brindar a todos sus miembros.

Vivimos en una sociedad que favorece la desigualdad en todas las esferas y actividades, esto conduce a que solo un pequeño núcleo de personas tome las decisiones importantes, a que la riqueza esté concentrada en muy pocas familias, a que la educación y la atención de la salud sean derechos inalcanzables para millones de mexicanos.

En el ámbito laboral, la discriminación adquiere características específicas. Aunque la explotación, bajos salarios, disminución de prestaciones y antidemocracia en los sindicatos afecta a hombres y mujeres, es frecuente que en el espacio de trabajo sean las mujeres las que se enfrenten a situaciones discriminatorias más agudas, debido a que existen en la sociedad estereotipos y valores que sostienen que las mujeres no debían trabajar, sino dedicarse a cuidar de su familia.

La discriminación empieza al buscar empleo

¿Has leído anuncios como estos?

¿Qué hay detrás de esos requisitos?

Se solicita personal femenino de 20 a 25 años para venta de mostrador. Requisito indispensable: excelente presentación.

Se solicita personal masculino para una gerencia. Requisitos 30 a 45 años, licenciatura en Administración de Empresas, experiencia mínima de 5 años en cargos afines.

Se solicitan jóvenes ambos sexos para Sucursal de Empresa de Prestigio. Requisitos 18 a 25 años, solteros, sin hijos, disponibilidad de tiempo completo, buena presentación.

¿IGUALES pero diferentes?⁸

La discriminación «no se ve», muchas prácticas y situaciones discriminatorias son consideradas naturales y por lo tanto no son cuestionadas. Las mujeres, lo mismo que otros grupos con desventajas sociales, como el de indígenas, personas discapacitadas o inmigrantes, viven desigualdad en el mercado de trabajo. En el mundo laboral la discriminación ocurre cuando dos individuos con capacidades similares, e igualmente productivos reciben una remuneración y un trato distintos debido a su sexo. La discriminación puede ser directa: cuando el(la) empleador(a) de manera explícita anuncia el sexo de los aspirantes, o indirecta: cuando se estipula un requisito «no necesario» para realizar un trabajo pero que sí elimina la posibilidad de que la mayoría de las mujeres lo cumplan.

La discriminación estadística consiste en prácticas que no siempre se ven. Ocurre cuando los(as) empleadores(as), basándose en información fácilmente disponible y en sus creencias personales sobre la naturaleza de los hombres y las mujeres, juzgan a una mujer particular, aspirante a un trabajo, de acuerdo con las características estereotipadas de su grupo. El resultado es la discriminación estadística particularmente contra las mujeres. Entonces, a una persona productiva y calificada igual que su colega masculino se le niega un trabajo o ascenso y recibe un salario inferior sólo por un rasgo: su sexo, que ella no puede cambiar.

En el caso de haber dos empleados en la misma ocupación, trabajando en el mismo espacio físico y con condiciones de trabajo iguales y recibiendo los mismos salarios, la discriminación podría consistir en que la empleada femenina es mucho más calificada en términos de su nivel de escolaridad o experiencia laboral y productividad. Esta discriminación no es aparente y ocurrió a la hora de la contratación al exigir una mayor escolaridad para la empleada que para su contraparte masculina.

La Oficina Nacional de Investigación Económica del Gobierno Federal de Estados Unidos encontró que cuando las orquestas sinfónicas del país empezaban a llevar a cabo «audiciones ciegas» (es decir, el músico presenta su prueba de audición detrás de una pantalla, para que los jueces tomen su decisión sin saber el sexo del aspirante), se incrementaron en 50 % las posibilidades de que una mujer fuera contratada.

● DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

Debemos aclarar que existen calificaciones o requisitos ocupacionales de buena fe, pero que éstos a menudo se utilizan para excluir a las mujeres de ciertos trabajos. Los requisitos ocupacionales de buena fe, significan:

- Que de buena fe se consideran indispensables para el trabajo
- Que son necesarios para un desempeño seguro, eficiente y económico del trabajo

⁸ Jennifer Cooper, (Coord.), *Sexualidad y género en el ámbito Laboral*, México, PUEG-UNAM, 2001, pag. 75

VIOLENCIA, una realidad

Objetivo:

Señalar las condiciones de violencia, implícita o abierta, presente en los diversos ámbitos en que participamos y reconocer que representa una violación de los derechos humanos. Señalar algunas estrategias para combatirla, tanto en la familia como en el trabajo.

La violencia es una realidad que, no obstante el desarrollo alcanzado por la sociedad, está presente en casi todos los ámbitos de la vida. La encontramos en la familia, en la sociedad, en el trabajo o en la escuela.

Por definición, la violencia es un ejercicio de poder que se ejerce sobretodo, ante los indefensos o ante quienes consideramos inferiores. Los niños(as) y las mujeres se enfrentan más frecuentemente a situaciones de violencia. Los gobiernos y los organismos internacionales han avanzado en la definición e instrumentación de políticas que garanticen los derechos de: niños y niñas, adolescentes, y de las mujeres. Respecto a estas últimas, se ha definido el término «violencia contra la mujer»

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada».

Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Brasil, junio de 1994.

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA

Además de la violencia en el seno de la familia, existen diversas formas de violencia perpetrada o tolerada por el estado como son:

a) **Violencia laboral.**- La no aplicación de los derechos laborales de las mujeres por ejemplo, los salarios bajos, jornadas más allá de lo que marca la ley, prohibición de sindicalizarse, ausencia de medidas de seguridad e higiene, etc.

- b) **Violencia contra la mujer detenida.**- La ejercen contra la mujer quienes debieran protegerla: funcionarios de los órganos de ley y del sistema de justicia penal. Las mujeres son objeto de abuso físico o de palabra y padecen tortura sexual y física.
- c) **Violencia contra la mujer en casos de guerra.**- La violación de mujeres y niñas se utiliza como arma de guerra en los conflictos armados entre distintos bandos. Se ha empleado en Bosnia, países de África, Chiapas, Colombia, Haití y muchos otros.
- d) **Violencia contra las mujeres refugiadas y desplazadas.**- Mujeres y niñas integran la mayoría de la población de refugiados en todo el mundo y son especialmente vulnerables a la violencia y la explotación.
- e) **Violencia económica.**- La situación de pobreza, agudizada entre las mujeres, como resultado de las políticas económicas aplicadas por los gobiernos de corte neoliberal. Se expresa en el desempleo, trabajo precario, reducción del gasto y de programas sociales.

Rueda de la Violencia Doméstica



H OSTIGAMIENTO

Sexual¹⁰

Objetivo:

Aprender a identificar el hostigamiento sexual y enumerar algunas alternativas para confrontarlo.

El hostigamiento sexual es un problema generalizado y recurrente en los centros laborales, que viola los derechos de quien lo sufre, ocasionando disminución en su rendimiento productivo, alteraciones de su estado psico-social, llegando en ocasiones al abandono del trabajo o al despido. A pesar de que la mayoría de quienes sufren el hostigamiento no lo denuncian, este es un tema que ya empieza a tratarse públicamente y en nuestro país ya existe legislación que lo tipifica como delito.

El hostigamiento sexual es un problema grave para muchas trabajadoras, no es un fenómeno aislado sino que aparece asociado a condiciones de desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Los hombres también pueden padecerlo y por supuesto, tienen el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Todas las mujeres están expuestas a ser blanco de hostigamiento sexual, sin embargo hay algunos grupos específicos que tienen un riesgo mayor, como las mujeres divorciadas o separadas; las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo; las que tienen contratos laborales precarios o irregulares; las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales; las mujeres con alguna discapacidad física; las lesbianas y las mujeres de minorías raciales o étnicas. Los homosexuales y hombres jóvenes también son vulnerables al hostigamiento.

- El hostigamiento sexual constituye una violación a la autonomía sexual de las personas.
- Es una práctica discriminatoria pues limita el ejercicio pleno de los derechos de un sector de la población (casi siempre mujeres).
- Es un riesgo de trabajo, pues crea condiciones hostiles e insalubres, que ocasionan consecuencias para la salud y la seguridad de quien la padece.
- Es también un obstáculo para la productividad y la eficiencia laboral.
- Por todo ello, el hostigamiento sexual es una negación al principio de igualdad de trato y oportunidades para todas las personas en el trabajo.

¹⁰ Los textos de este Módulo y del anterior fueron tomados del «Manual de la participante», del Taller sobre hostigamiento sexual, Red de Mujeres Sindicalistas, México, 2000.

Necesario contar con una definición

Para abordar el tema del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, es necesario que las partes involucradas, es decir, representantes sindicales, trabajadores(as), funcionarios de la empresa y autoridades, partan de una definición común y clara del mismo. Aunque la redacción puede cambiar, existe coincidencia en que

El *hostigamiento sexual* es:

El conjunto de insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, ya sea verbales o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofenden y agreden la dignidad de la persona que lo vive. Puede ser directo o indirecto y provocar un ambiente de trabajo desagradable y envenenado.

Al hostigamiento se le puede identificar:

- Cuando existen solicitudes o proposiciones de naturaleza sexual, ya sean físicas o verbales, agresivas a cualquier persona; comentarios, miradas, conversaciones y chistes relacionados con el sexo y/o con la vida privada de una persona.
- Cuando se exponen en el centro de trabajo imágenes denigrantes del cuerpo femenino y se usa lenguaje obsceno.
- Cuando a cambio de un trámite, permiso, promoción o ascenso, exista una solicitud de favores sexuales, bajo amenaza, abierta o velada de no obtenerlo. Es decir, un «premio-castigo».

UN RIESGO DE TRABAJO

Tomando en consideración que el hostigamiento sexual está presente en los centros laborales como un factor constante, que repercute de diversas formas sobre la salud de quien lo recibe y que es obligación del patrón proporcionar un ambiente seguro y libre de riesgos, para algunos sindicatos es una buena opción incluirlo en sus negociaciones colectivas como riesgo de trabajo.

Texto del Art. 259 Bis del Código Penal del D. F. (Reforma de mayo de 1999)

Art. 259 Bis.- «Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

«Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su encargo.
«El delito previsto por este artículo, solo será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante.»

Manifiesto Sindical en torno al HOSTIGAMIENTO SEXUAL ¹¹

Considerando que el hostigamiento sexual es todo comportamiento de carácter sexual, indeseado, ofensivo y humillante que acarrea importantes consecuencias psicológicas, físicas y económicas para las víctimas;

Que ambos sexos pueden padecer el hostigamiento, pero en un porcentaje inmensamente mayor, son las compañeras las que se convierten en víctimas del mismo;

Que, aunque no lo denuncien, muchas de nuestras afiliadas lo viven como un riesgo laboral que crea un medio ambiente tenso y hostil, poniendo en peligro su salud, su seguridad y la productividad, tanto de ellas como de terceros.

Por lo anterior declaramos:

- 1.- El HS constituye una práctica discriminatoria que afecta a una parte de nuestras afiliadas; representa una violación a los derechos humanos de las víctimas; socava los intentos por lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo y es una ofensa contra la dignidad de todo ser humano;
- 2.- Es urgente que los sindicatos adopten medidas internas para tratar el hostigamiento sexual sin perjudicar a la víctima.
- 3.- El empleador o patrón tiene la responsabilidad de proporcionar un ambiente de trabajo libre de riesgos para todos y todas, así como de asegurar que sus empleados sepan que el HS constituye un comportamiento inaceptable y sancionable en el seno de la empresa.
- 4.- Para eliminar el HS del ámbito laboral se requiere una acción conjunta del sindicato con su empresa, a fin de involucrar a trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas. Por lo tanto, encaminaremos nuestra acción a la negociación de cláusulas que traten el problema.
- 5.- Cuanto más abierta sea la discusión sobre el hostigamiento sexual por parte de los y las sindicalistas, más fácil será identificarlo, reducirlo y eliminarlo, mediante procedimientos sindicales, institucionales y legales. Por nuestra parte, estamos decididos a poner fin a esta práctica, mediante programas de sensibilización y educación sindical, transformando los esquemas culturales que le dan origen.
- 6.- Tomaremos las acciones pertinentes para contar con una reglamentación específica que incluya:
 - a.- Una definición del hostigamiento sexual, que se difunda entre los agremiados
 - b.- Procedimientos a seguir para tratar los casos denunciados de manera justa para todas y todos nuestros afiliados.

«Por una cultura de respeto a la dignidad de los y las trabajadoras»

FIRMAS DE LOS COMITÉS EJECUTIVOS DE TODOS LOS SINDICATOS DE MÉXICO

¹¹ Propuesta de la Red de Mujeres Sindicalistas tomada del: *Programa de Liderazgo*, México 1997

G ÉNERO

y Legislación

Objetivo:

Conocer algunos instrumentos legales que garantizan la equidad entre hombres y mujeres, reflexionado sobre la necesidad de incluir artículos en las leyes, y cláusulas en los CCT y CGT, que promuevan la equidad entre géneros.



Las mujeres desempeñan un papel protagónico en el desarrollo económico y social de cualquier sociedad, pero no siempre se ha reconocido su aportación. Por ejemplo, hemos visto a lo largo del taller que en nuestro país aún se mantienen prejuicios acerca del papel que toca desempeñar a mujeres y hombres, no obstante, en las últimas décadas se han registrado avances en el reconocimiento de la igualdad de derechos para ambos.

En ese sentido, la actividad legislativa de las fracciones parlamentarias de todos los partidos políticos con presencia en las cámaras, ha tenido resultados positivos en el mejoramiento de ciertas leyes. De igual forma, la creación y el trabajo de las Comisiones de Equidad y Género de ambas Cámaras; la Convocatoria y realización de los Parlamentos de Mujeres de México; el Congreso de Mujeres, así como la acción organizada de multitud de agrupaciones de mujeres a lo largo del país, han impulsado (y logrado que se aprueben) reformas a distintas leyes que tienden mejorar la situación legal de las mujeres.

Los temas que se han abordado a través de distintas leyes son:

- Violencia intrafamiliar
- Salud de las mujeres
- Igualdad Política
- Hostigamiento sexual
- Derechos laborales.

DERECHO AL VOTO

Por la forma en que se consagró la ciudadanía en el texto de la Constitución de 1917, durante varias décadas los derechos ciudadanos de las mujeres mexicanas no estuvieron definidos. El Art. 34 de nuestra Carta Magna afirma: «son ciudadanos de la República los mexicanos...» Sin embargo, en los debates que se dieron en el Congreso en aquella época, no se hizo referencia al sufragio femenino. Aún cuando no se niega en sí el derecho de las mujeres, tampoco se les otorgó de manera formal. Por eso, el derecho a votar y ser votadas no se les concedieron de manera expresa, sino hasta 1953.

Algunas fechas importantes

Sufragio femenino

1916. En Chiapas, Yucatán y Tabasco se concede a la mujer igualdad jurídica para votar y ser elegidas en puestos de elección popular.

1922. En Yucatán se reconoció el derecho de las mujeres a participar en elecciones municipales y estatales

1924. En San Luis Potosí se aprobó la ley que permitía a las mujeres que supieran leer y escribir, tomar parte en los procesos electorales municipales y estatales.

1925. El Congreso de Chiapas aprueba el decreto por el que concede la ciudadanía a las mujeres.

1932, el Código Civil concedió igualdad jurídica a la mujer para compartir con el esposo derechos legales en la sociedad conyugal, educar a los hijos, posibilitar su trabajo, administrar y disponer de sus bienes.

1934. Se otorga el voto a las mujeres en Guanajuato y un año después en Puebla, Veracruz, Durango Tamaulipas e Hidalgo.

1935. Es la etapa más importante del movimiento organizado de mujeres con la creación del Frente Único Pro Derechos de la Mujer, organización plural que aglutinó a más de 50 mil frentistas pertenecientes a 80 agrupaciones, quienes pugnaron por el reconocimiento de sus derechos políticos, en particular, el sufragio.

1947. Se concedió el derecho a las mujeres a votar y a ser votadas en los procesos electorales municipales en el nivel nacional.

Relaciones familiares

1914. Se promulga la Ley de Divorcio en el país.

1917. En la Ley de Relaciones Familiares* de 1917 (Cap. VI. Art.75) se señala que «...el divorcio disuelve el vínculo del matrimonio y deja a los cónyuges en aptitud para contraer otro». Las causales de divorcio quedaban sujetas a los elementos graves que establecieran las leyes locales y al mutuo consentimiento de los cónyuges.

Se apuntaba además que: «...la mujer, muy especialmente la mexicana, (...) ha sido frecuentemente víctima de explotaciones que el Estado debe impedir.»

A diferencia de legislaciones previas, se dispuso que el matrimonio fuera administrado de común acuerdo; que cada uno de los cónyuges conservara la administración y propiedad de sus bienes

personales y los frutos de éstos y la completa capacidad para contratar y obligarse: «...que ambos cónyuges tienen derecho a considerarse iguales en el seno del hogar.»

El trabajo extradoméstico femenino

1798. Se prohíbe a las mujeres dedicarse a trabajos que resulten peligrosos o desplacen a los hombres. Esto relega las mujeres a tareas del hogar.

1857. Tras una huelga de saraperos en Jalisco (80% eran mujeres), se admite a las mujeres en las fábricas textiles de varios estados, entre ellos: Puebla, Tlaxcala, Veracruz y el Distrito Federal.

1917. Queda reglamentado el trabajo femenino en la Constitución (Fracc. II, V, VII y IX del Art. 123)

1919. Se lleva a cabo el Primer Congreso de Obreras y Campesinas.

1931. La Ley Federal del Trabajo establece a los patrones la obligación de proporcionar servicios de guarderías a sus trabajadores.

1935. Se forma el Banco Femenino de Fomento, encargado de gestionar el desarrollo de empresas y la organización de cooperativas formales exclusivamente para mujeres.

1943. Se crea el Seguro Social, el cual contempla - entre otros - los seguros de maternidad (con asistencia obstétrica, subsidio y ayuda para la lactancia y viudez.)

1960. Se reforma la Ley Federal del Trabajo. Se plasma por primera vez la igualdad de derechos y obligaciones en el trabajo para hombres y mujeres. Se deja sin efecto la prohibición de que las mujeres ejecuten labores peligrosas e insalubres.

1962. Se reforma la Ley Laboral y se obliga al Instituto Mexicano del Seguro Social a proporcionar el servicio de guardería.

1975 Se reformó el Código Civil con el fin de eliminar la desigualdad de trato entre los sexos y se reconoció el derecho a la planificación familiar.

Algunos avances en la legislación relacionados con las mujeres en la Familia ¹²

CÓDIGO CIVIL DE 1932	REFORMA AL CÓDIGO CIVIL DE 1975
Artículo 162: Deber de asistencia mutua de los cónyuges y de contribución a los fines del matrimonio.	Artículo 162: Se adiciona: «Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos. Por lo que toca al matrimonio, este derecho será ejercido de común acuerdo por los cónyuges.»
Artículo 164: «...es deber del marido dar alimentos a la mujer y hacer todos los gastos necesarios para el sostenimiento del hogar...»	Artículo 164: «Los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar...»
Artículo 168: «...estará a cargo de la mujer la dirección y el cuidado de los trabajos del hogar...»	Artículo 168: «El marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales.»
Artículo 169: «La mujer podrá desempeñar un empleo, ejercer una profesión, oficio o comercio cuando ello no perjudique a la misión que le impone el artículo anterior, ni se dañe la moral de la familia o la estructura de ésta.»	Artículo 169: «...los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta.»
Artículo 170: «El marido podrá oponerse a que la mujer se dedique a las actividades a las que se refiere el artículo anterior.»	Artículo 170: se deroga.
Artículo 174: «La mujer necesita autorización judicial para contratar con su marido...»	Artículo 174: «...Los cónyuges requieren autorización judicial para contratar entre ellos...»
Artículo 287: «...Los consortes divorciados tendrán obligación de contribuir, en proporción a sus bienes, a la subsistencia y educación de los hijos varones hasta que lleguen a la mayoría de edad, y de las hijas, aunque sean mayores de edad, hasta que contraigan matrimonio, siempre que vivan honestamente.»	Artículo 287: «Los consortes divorciados tendrán obligación de contribuir, en proporción a sus ingresos a las necesidades de los hijos, a la subsistencia y a la educación de éstos hasta que lleguen a la mayoría de edad.»
Artículo 288: «En los casos de divorcio, la mujer inocente tendrá derecho a alimentos mientras no contraiga nuevas nupcias y viva honestamente. El marido inocente sólo tendrá derecho a alimentos cuando esté imposibilitado para trabajar y no tenga bienes propios para subsistir.»	Artículo 288: «...el posible receptor de alimentos será aquel cónyuge que no pueda trabajar o esté en peor situación económica por parte del otro cónyuge.»

¹² *Mujeres Mexicanas, Avances y Perspectivas*, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Comisión Nacional de la Mujer, 1999; Guadalupe Gómez Maganda de Anaya, *Mujer y Política: La Lucha por la Igualdad en México*, México, 1999; Laura Itzel Castillo Juárez, *Luchas Feministas y Derechos Ciudadanos en México*, México, 1999.

E L PODER en los Sindicatos

Objetivos:

Deconstruir en grupo el concepto de poder, para llegar a la toma de decisiones desde el interior de cada uno de los participantes y así, a partir del poder sobre transitar al poder para y al poder con (empoderamiento); analizar la relación autoridad-subordinación, que implica jerarquía y que determina las desigualdades entre iguales.

● CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO PODER A TRAVÉS DE LA «PALABRA CLAVE»

Pasar al frente y anotar en el rotafolio la palabra con la que asocies el concepto PODER. Al finalizar, analiza desde tu posición las siguientes preguntas:

- ¿Hacia quién ejerces el poder?
- ¿Cómo ejerces el poder?
- ¿Cómo puedes ejercer el poder interior?
- ¿Cómo puedes ejercer el poder para...?
- ¿Cómo puedes ejercer el poder con...?

El **poder** es la capacidad y el modo de dirigir las acciones de otros, se manifiesta en la acción que se ejerce para que el otro(a) o los(as) otros(as), realicen o no una determinada actividad. De ahí que el poder será siempre un ejercicio, un modo de acción de unos(as) sobre otros(as).¹³

Empoderamiento. Cuando Uno(a) se percibe a sí mismo(a); con capacidad y derechos para tomar decisiones. Involucra asimismo alcanzar un amplio rango de habilidades humanas y potencialidades, en los ámbitos personal, de las relaciones cercanas y colectivas.

La visión generadora de adquisición del poder requiere de un proceso para que la gente sea consciente de sus propios intereses y cómo éstos se relacionan con los otros, para así participar en la toma de decisiones desde una posición de mayor fortaleza.

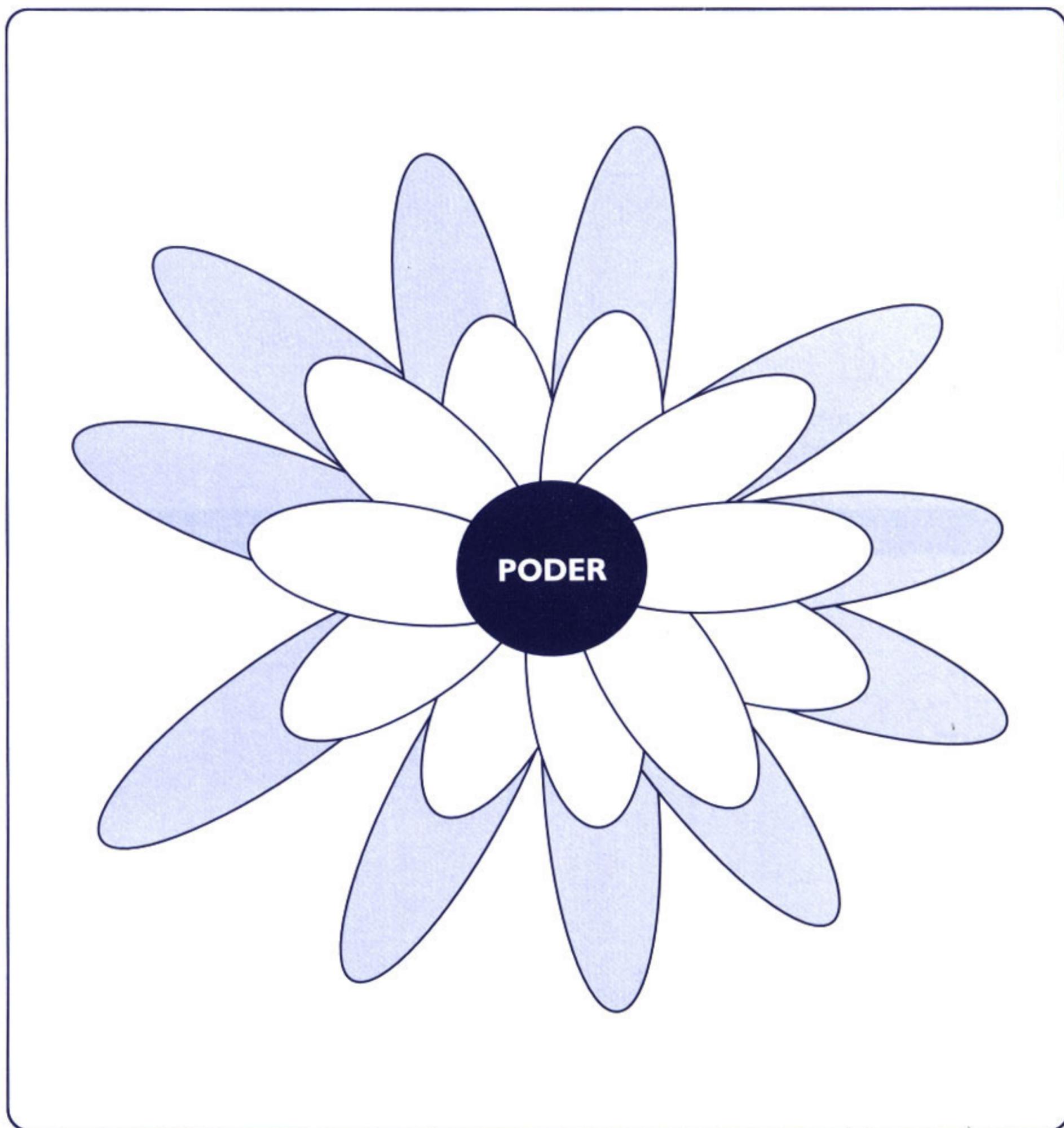
El enfoque de empoderamiento o generación de poder, reconoce la desigualdad entre el hombre y la mujer y el origen de la subordinación femenina en la familia. También hace hincapié en que las mujeres experimentan la opresión de manera diferente de acuerdo a su raza, clase, historia y posición dentro del orden económico internacional.¹⁴

¹³ Michel Foucault, *Empoderamiento y Sustentabilidad, Una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas*, citado por Beatriz Martínez en «Género», México, GINTRAP, A.C. 1ª. Ed., Serie PEMSA 2, 2000, p. 52.

¹⁴ Op.cit, Beatriz Martínez. p. 56-57.

«La Flor del Poder»

Identificar las características -sociales, económicas, culturales, físicas- de quien ejerce el poder.



«Ubicándonos en la estructura sindical»

Dibuja el organigrama de tu sindicato. Señala dónde iniciaste tus funciones, dónde te ubicas actualmente y hasta dónde te gustaría llegar.

Para que cada vez más integrantes de la organización tengan acceso a las estructuras de poder, ¿qué acciones se deben tomar? ¿son diferentes para hombres y mujeres?

HOMBRES	MUJERES

MUJERES Y HOMBRES

activos en los sindicatos

Objetivo:

Analizar los obstáculos personales y profesionales para la participación sindical, así como las instituciones y estructuras sociales que la favorecen proponiendo estrategias para que hombres y mujeres rompan con estos obstáculos.



Pese al aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada y el crecimiento del número de mujeres militantes en los sindicatos, su participación en el movimiento sindical sigue siendo baja. Podemos imaginar algunos de los obstáculos que enfrentan las mujeres, pero ¿Los mismos obstáculos existen para los hombres?

RELACIONES DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS

La opinión que alguna vez era dominante, de que era imposible organizar a las mujeres por ser dóciles, ya no es aceptada ni sostenible en el mundo sindical en México.

En su lugar, hoy en día se debate si la organización de mujeres trabajadoras sindicalizadas requiere una filosofía y estrategias propias que difieran de las tradicionales utilizadas para organizar a los obreros del sector manufacturero. Si bien la conclusión de muchas feministas es que sí, hay otras que opinan que esta es una tarea imposible de lograrse dentro de los sindicatos tradicionales; sin embargo el primer sindicato autónomo de mujeres en tiempos recientes, el «19 de Septiembre» formado en 1985, que recibió un apoyo fuerte al nivel internacional y del movimiento feminista local tampoco prosperó.

Los sindicatos, más que los partidos políticos, son uno de los «huesos más duros de roer» para el movimiento feminista en México. Esto se debe a múltiples causas, algunas de las cuales analizamos a continuación.

Ejercicio «La Organización en torno a Demandas»¹⁵

La empresa en la que laboras pertenece al sector de servicios. Recientemente te eligieron delegada(o) sindical y piensas organizar a tus compañeras(os) en torno a las demandas más importantes para ellas(os). ¿Cuáles serían esas demandas? Indícalas en una escala del 1 al 5 donde:

1 = «Nada Importante»

5 = «Muy Importante»

DEMANDAS	HOMBRES					MUJERES				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Escalafón y Seguridad laboral										
Salarios										
Riesgos de trabajo										
Condiciones de trabajo										
Liquidaciones										
Antigüedad										
Pensiones y jubilación										
Violaciones al contrato colectivo										
Condiciones de seguridad										
Solidaridad sindical										
Promociones										
Materia de trabajo										
Participación en la toma de decisiones										
Programas de capacitación										
Guarderías										
Días económicos y permisos										
Incapacidad por maternidad										
Días de asueto										
Cambio tecnológico y su impacto (calificación, despidos, pérdida de materia de trabajo)										

¹⁵ Sonia Avelar y Gina Zabudovsky K., *A glass ceiling report*, Demandas presentadas en el proyecto: WOMEN IN DECISION MAKING IN LATIN AMERICA.

AFIRMACIONES FRECUENTES	ESTOY DE ACUERDO ¿Por qué? ¿Tienes un ejemplo?	NO ESTOY DE ACUERDO ¿Por qué? ¿Tienes un ejemplo?
Las estrategias «diferentes» son necesarias para organizar a las mujeres trabajadoras.		
La mujer trabajadora es más fácil de organizar que el hombre, pero toma más tiempo.		
La mujer trabajadora, ya que se organiza, está más comprometida con el sindicato que el hombre.		
La mujer trabajadora es más combativa que el hombre.		
Los funcionarios sindicales deben ser del mismo sexo que los integrantes mayoritarios de su sección sindical, o sea, que su población meta.		
Una movilización efectiva de las compañeras se logra en torno de aspectos como el cuidado de los niños, tiempo flexible, incapacidad por maternidad, pago equitativo y hostigamiento sexual.		
Las líderes sindicales se convierten en «mujeres con bigote».		

Lee las siguientes propuestas para los sindicatos y opina acerca de la viabilidad y relevancia de cada una de ellas ¹⁶

- Análisis de la situación de la trabajadora: escolaridad, formación para el trabajo, salud, salud laboral, intereses culturales o profesionales, entre otras
- Garantía de respeto a los liderazgos de las mujeres de los Comités Ejecutivos y que sean consideradas en la toma de decisiones.
- Formar comisiones que reporten acerca de las barreras (visibles e invisibles) que pesan sobre la condición de la mujer dentro de la estructura de poder sindical e impiden su acceso a posiciones de liderazgo a nivel nacional.
- Incluir sistemáticamente en los contratos colectivos, así como en la agenda de negociaciones, otros puntos aparte de los tradicionales «asuntos de la mujer», especialmente las diferencias por género en los salarios, el ascenso de la mujer en la escala de su carrera, su desarrollo en los rangos profesionales y de dirección.
- Armar o mejorar la base de datos sobre los miembros del Sindicato por sexo en la representación dentro de la estructura sindical.
- Conformar grupos de mujeres e instancias de Género, en los Sindicatos a nivel local, regional y nacional.
- Crear una Comisión Sindical que trabaje sobre la baja representación de la mujer en los rangos de decisión sindical.
- Impulsar la sensibilización de la categoría de género y una formación de género entre los líderes sindicales, tomando en cuenta los estereotipos culturales que determinan cómo los miembros y los dirigentes del sindicato ven las necesidades del trabajo y las características que se requieren para ocupar posiciones de liderazgo.
- Implementar apoyos para que las dirigentes actuales sean las propias formadoras de otras trabajadoras a la vida sindical.
- Desarrollar recomendaciones legislativas y programas para hacer realidad el pago equitativo, las oportunidades iguales y las acciones positivas, como parte de la política explícita de los sindicatos sobre asuntos de la mujer y de la acción positiva en materia sindical.

¹⁶ Estas propuestas se tomaron de la Memoria del *II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras*, realizado en octubre de 1995, en Oaxtepec, Morelos, pag.14.

Factores que podrían estimular la participación¹⁷

Según tu punto de vista ¿cuáles de los factores personales y sindicales mencionados a continuación podrían estimular la participación en las actividades sindicales?

Enuméralos del 1 al 9. El número 1 sería «el más importante» y el 9 «nada importante». Agrega otros que se te ocurran.

	PERSONALES	N°
a	Tener menos responsabilidades en el hogar.	
b	Tener menos responsabilidades extra laborales.	
c	Ir a las reuniones con algún/a conocido/a.	
d	Que mi marido me apoye para que yo participe en el sindicato.	
e	Convencerme de que las mujeres son tan competentes como los hombres en asuntos sindicales.	
f	Que no me importen los comentarios negativos y sexistas de los compañeros.	
g	Conocer más y mejor a mi sindicato.	
h	Dejar de sentir culpa	

	SINDICALES	N°
a	Hacer las reuniones en lugares más convenientes.	
b	Hacer las reuniones a horas más convenientes.	
c	Que los asuntos sindicales sean más fáciles de entender.	
d	Que haya estancias infantiles mientras se llevan a cabo las reuniones.	
e	Conocer los procedimientos y funcionamiento de las asambleas sindicales.	
f	Que el sindicato organice más eventos sociales.	
g	Que el sindicato organice programas de formación sindical.	
h	Crear oportunidades y ceder espacios para que las mujeres se reúnan a discutir asuntos de interés como trabajadoras.	

¹⁷ Este cuestionario forma parte de un trabajo de investigación realizado por Jenny Cooper en el PUEG UNAM, en torno de la participación en actividades sindicales.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias, y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto, algo construido socialmente.

Sexo: El sexo está determinado por las características biológicas de cada persona. Se es hombre o mujer.

Rol: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas «apropiadas» como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno.

Estereotipo: Es una representación social (o modelo) compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas, que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Prejuicio: Son actitudes sin fundamento que pre-determinan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.

Valores: Conjunto de ideas y creencias personales y colectivas que brindan el marco de referencia necesario para actuar en consecuencia.

Poder: Atributo que se confiere a quienes desempeñan puestos que les permiten tomar decisiones que afectan a terceros. Su ejercicio debe estar basado en el respeto a la dignidad y condición de las y los otros, esto quiere decir ejecutar o instrumentar acciones que reflejen el consenso de los y las beneficiarias.

Equidad: Es el reconocimiento de la diversidad del otro, para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.

Igualdad: La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Acciones afirmativas: Son aquellas que aplican las instituciones públicas o privadas y desde todos los niveles de gobierno (ejecutivo, legislativo y judicial) con la intención de propiciar la inclusión de la población o grupos sociales que tradicionalmente han estado marginados y que requieren de medidas temporales para el ejercicio de sus derechos básicos al desarrollo, la participación y la protección.

Derechos Humanos: Conjunto de derechos básicos, esenciales y fundamentales que todo ser humano debe gozar, para alcanzar un desenvolvimiento adecuado y una existencia digna. En el aspecto jurídico, los derechos humanos son normas de derecho público constitucional, que protegen ciertos bienes jurídicos fundamentales que se consideran inherentes a la persona humana y cuya identificación y precisión son producto histórico del desarrollo de la conciencia humana y la organización social. La finalidad de estos derechos es impedir los abusos de poder por parte de los titulares de las funciones estatales y garantizar la vigencia del derecho.

BIBLIOGRAFÍA

- Red de Mujeres Sindicalistas, *Programa de educación sobre liderazgo para mujeres sindicalistas*, México, 1997.
- SEDESOL, *La Perspectiva de Género*. Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo, México, Secretaria de Desarrollo Social. Dirección General de Equidad y Desarrollo Social del Gobierno del D.F., 1999.
- Cooper, Jennifer (Compiladora), *Sexualidad y género en el ámbito laboral*. Atracción, emociones, discriminación y respeto, México, PUEG, UNAM, 2001.
- Red de Mujeres Sindicalistas, *Taller sobre hostigamiento sexual*, «Manual del participante», México, 1999.
- Sonia Avelar y Gina Zabludovsky K., *Demandas presentadas en el proyecto: Women in Decision making in Latin America*, México, 2001.

Instituto Nacional de las Mujeres

Patricia Espinosa Torres
Presidenta

Margarita Ortega González
Secretaria Ejecutiva

Olga Melgarejo Pérez
Directora General de Administración y Finanzas

Juan de Obeso Noriega
Director General de Planeación

Laura Salinas Beristáin
Directora General de Promoción y Enlace

Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico

Del Manual de Género, Trabajo y Cambio Social
se imprimieron 1000 ejemplares, en el mes de octubre
de 2002, en los talleres de *estampa artes gráficas*
Privada de Dr. Márquez No. 53, Col. Doctores,
Tels.: 5530 5526 y 5530 5289.
Fax: 5530 9179
E-mail: estampa@prodigy.net.mx