

DIPLOMADO

Negociación colectiva e Igualdad Sustantiva

Material de apoyo para el aprendizaje

La financiación del proyecto GEM es proporcionada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en virtud del acuerdo de cooperación número IL-37953-21-75-K. El 100 por ciento de los costos totales del proyecto se financia con fondos federales, por un total de 10 millones de dólares.

Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de los nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos.

Índice:

CONTENIDOS	PAGINA
Introducción	3
Antecedentes	5
Descripción	8
Contenidos	10
Objetivo general y objetivos específicos	12
Efectos esperados	13
Metodología	14
Unidad I: Introducción a la perspectiva de género	16
Unidad II: Derecho a la igualdad	29
Unidad III: Derechos laborales y resolución de conflictos	44
Unidad IV: Negociación Colectiva	63

Introducción:

Actualmente, el mensaje de la sociedad sigue predominando en que la mujer nació para la servidumbre. A la mujer se le piensa en el servicio, su cuerpo y su persona son para el servicio: servir en el sexo, servir en el trabajo, servir en la casa, servir en la afectividad. Esta realidad devela crudamente lo que el inconsciente colectivo tiene en torno a la concepción de lo que es ser mujer. En el informe reciente hecho por la ONU sobre la situación de las mujeres en México expresa que uno de los obstáculos estructurales más importantes a superar son: "La cultura de género dominante y su lenta transformación, así como la persistencia de instituciones (vida doméstica, iglesia, sistema escolar, medios de comunicación, sindicatos) y estructuras de poder que reproducen y fomentan las asimetrías de género y mantienen estereotipos tradicionales, constituyen el obstáculo estructural de más difícil superación en materia de la igualdad entre los sexos y de respeto a los derechos humanos de las mujeres. El abordaje desde la perspectiva de género significa el reconocimiento de las condiciones en que viven y se desarrollan las mujeres, pero también los hombres, y plantea la necesidad de avanzar en la transformación en las formas de relación entre ellos desde el hogar hasta las instituciones macrosociales".

En el artículo 3 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer se desglosan una serie de artículos en los que se menciona que "La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas de la política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

Entre estos derechos figuran a) el derecho a la vida, b) el derecho a la igualdad, c) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona, d) el derecho a igual protección ante la ley, e) el derecho a verse libre de todas las formas de discriminación, f) el derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar, g) el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, h) el derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o indignantes."

Si revisamos algunos de los derechos plasmados en una Declaración internacional y los cotejamos con la realidad cotidiana en la que viven las mujeres trabajadoras hasta el día de hoy, podríamos reconocer varios derechos que son violados sistemática y estructuralmente. Educar en igualdad es uno de los retos que persigue la educación hoy en día. Por ello, es importante recalcar la importancia que tiene el feminismo en la sociedad, visualizar las

diferentes corrientes del feminismo, su historia y trayectoria, así como conocer los referentes femeninos de todos los campos de conocimiento para que las generaciones futuras puedan sentirse identificadas e impulsadas para trabajar en la construcción de una sociedad y de unas condiciones laborales más igualitarias, dignas y equitativas.

La perspectiva de género implica una decodificación de los estereotipos sociales que nos condicionan en lo que es ser mujer y es ser hombre, entra consecuentemente al ámbito del manejo del poder, del tener, del saber, de las habilidades y conocimientos para tal o cual trabajo. El sentido de ahondar en la igualdad de género es reestructurarnos como personas trabajadoras y por lo tanto como sociedad.

Mientras la ciudadanía, los empresarios, las industrias, las instituciones o las organizaciones no se comprometan a garantizar la vivencia de los derechos humanos laborales desde condiciones de igualdad de género, especialmente de las mujeres, tenemos el peligro de no elevar nuestros



estándares de vida en torno a la dignidad, igualdad, justicia social-laboral y equidad económica. En general, las mujeres han sido marginadas dentro de los sindicatos, y sus reivindicaciones no han sido siempre bien recibidas (Cockburn, 1995). Esta exclusión, se enmarcó en una tendencia proteccionista presente a nivel mundial hasta mediados del siglo XX que buscaba limitar o excluir por completo a las mujeres del mercado de trabajo remunerado argumentando como prioridad su rol reproductivo o su supuesta fragilidad (física y social) para el desarrollo de ciertas actividades (Withworth, 1994; OIT, 2007). Si bien esta situación tuvo variaciones durante la Segunda Guerra Mundial cuando se dio una incorporación masiva de mujeres en las fábricas, lo cierto es que la paz trajo también de regreso a los hombres a las fábricas, y con ello los viejos esquemas de membresía homosocial y un discurso sindical hegemonícamente masculino. Este diplomado desea impulsar un modelo de igualdad de género en el trabajo, que garanticen el respeto de los Derechos Humanos Laborales, la mayor participación de las mujeres trabajadoras en los ámbitos de toma de decisiones, participación sindical, protocolos etc., que incluya y beneficie a todas las personas trabajadoras sin distinción, con el foco puesto en la igualdad de género.

A través de las actividades que se realizarán durante las unidades del Diplomado, se contribuirá a la construcción de una sociedad justa e igualitaria basada en el objetivo No. 5 de los ODS en el que se menciona la importancia de reducir la brecha de género existente, promoviendo los

medios de vida dignos, el acceso a la información y el trabajo frente a la violencia de género, con el fin de alcanzar el compromiso que tenemos, como sociedad civil, de trabajar por la igualdad con las mujeres como protagonistas y lideresas de su propio cambio.

Antecedentes:

- México cuenta con un sistema legal y reglamentario bien desarrollado en términos del derecho laboral y la discriminación de género, incluso en el lugar de trabajo. La Ley Federal del Trabajo de México prohíbe el tráfico de mano de obra, el trabajo forzoso y obligatorio, el trabajo infantil y la discriminación por motivos de embarazo, sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico o condición social, así como el acoso a las y los trabajadores. La Constitución mexicana contempla la no discriminación en el trabajo en su artículo 1, mientras que el artículo 123 describe las garantías laborales que incluyen igual salario por igual trabajo, y protecciones y prestaciones sociales en materia de embarazo, maternidad y lactancia. La Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (2003, 2014) prohíbe la discriminación por sexo y género, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014) busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Una histórica reforma constitucional efectuada en 2011, que armonizó los compromisos internacionales de México en materia de derechos humanos y el derecho interno, prohíbe la discriminación por motivos de género y obliga al gobierno mexicano a adoptar una perspectiva de género en todas las políticas públicas. Además, en 2017, México promulgó nuevas reformas constitucionales para transformar su sistema judicial laboral y proteger mejor la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. La reforma laboral de México de 2019 reconoce la protección de las trabajadoras y la igualdad de oportunidades. Las protecciones nacionales contra la discriminación en el trabajo se refuerzan en el capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que incluye un texto sobre las leyes nacionales que deben adoptarse para proteger contra la discriminación de género en el lugar de trabajo, y cuya incapacidad para hacerlo está sujeta a multas y sanciones comerciales en virtud de los términos del nuevo acuerdo.
- A pesar de que las leyes prohíben la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, dicha discriminación está muy extendida en México. Una encuesta realizada en 2016 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sobre violencia de género (VG)

encontró que 3,5 millones de mujeres (21%) en México reportaron haber sufrido discriminación de género en el trabajo. Además, durante el periodo 2012-2018, el 47% de los casos de discriminación denunciados ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) ocurrieron en el ámbito laboral. Entre estos casos, el 14% incluyó discriminación por motivos de género, y otro 25% de los casos incluyó discriminación por embarazo. La discriminación por motivos de género tiene importantes efectos en la participación laboral de las mujeres, en los empleos que eligen, en sus ingresos y en sus condiciones de trabajo.

- La capacidad de las mujeres para participar más plenamente en el trabajo remunerado se ve afectada por la escasa disponibilidad de puestos de trabajo con guarderías subvencionadas u otras opciones de cuidado de niños situadas cerca del hogar o del lugar de trabajo. La falta de adaptación de los espacios de trabajo y las tareas para acomodar el embarazo, la maternidad



o la lactancia repercute en la capacidad de las mujeres para participar plenamente en el trabajo. La reforma laboral mexicana de 2019 reconoce la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares como parte de la igualdad de oportunidades necesaria para lograr la igualdad sustantiva.

- Cuando las mujeres consiguen trabajar fuera de casa, ganan menos que los hombres. Más de la mitad de las mujeres que trabajan en México lo hacen en los puestos menos cualificados y peor pagados del mercado laboral mexicano. Los menores ingresos de las mujeres y su mayor participación en el sector informal, las trayectorias profesionales basadas en el trabajo a tiempo parcial y la declaración incorrecta de los ingresos por parte de los empleadores además provocan una cobertura insuficiente en el sistema de seguridad social mexicano y pensiones más bajas en comparación con los hombres, así como una mayor exclusión de la atención médica, las pensiones, los créditos para la vivienda y las prestaciones para el cuidado de los hijos patrocinadas por el gobierno. Hay escasas oportunidades de promoción profesional para las mujeres en comparación con los hombres. Las políticas de contratación son insuficientes para atraer a las mujeres a los puestos mejor pagados o a la función pública, lo que conduce a la segregación de las mujeres en trabajos y sectores “feminizados” de la economía (Vela Barba, 2017).

- La Violencia y acoso de género (VAG) en el trabajo es una manifestación importante de la discriminación de género. Las mujeres suelen ser objeto de represalias por parte de directivos

y supervisores por negarse a recibir propuestas sexuales o a participar en el acoso sexual (Vela Barba, 2017). Una encuesta de hogares realizada en 2016 por el INEGI7 encontró que 8,8 millones de mujeres en México (27%) reportaron haber experimentado violencia en el trabajo, incluyendo sus manifestaciones físicas, sexuales y emocionales. Un informe publicado con esos datos reveló que el 11% de las encuestadas había denunciado violencia sexual, y los casos de violencia iban desde la comunicación inapropiada hasta el abuso sexual y la violación. La reforma laboral de 2012 fue la primera en incluir definiciones legales de acoso y violencia sexual en el trabajo. La reforma laboral de 2019 profundiza en ese hito y exige a los empleadores que se abstengan de acosar, que no permitan el acoso laboral, y añade el acoso a otros trabajadores a las circunstancias que permiten el despido legal de los mismos. La ley obliga a los empleadores a aplicar un protocolo para prevenir y reparar la discriminación por motivos de género, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, y exige la adopción de un mecanismo de reclamación funcional.

- De la misma manera, la fuerza de trabajo de la industria electrónica en Jalisco se ha especializado en emplear mayoritariamente mujeres pues, al igual que para la generalidad de las empresas de capital internacional, la fuerza de trabajo femenina les resulta atractiva por los siguientes factores: a) Facilidad en el control de la fuerza de trabajo. Mayor docilidad y capacidad de seguir órdenes. Menor participación en actividades sindicales. b) Factores relacionados con la productividad. Mayor destreza en la producción de objetos pequeños; mayor disciplina y control, aumentan la productividad. c) Mayor flexibilidad laboral en contratación. Fácil aceptación de contratos temporales.
- Históricamente, las mujeres han sido marginadas de las funciones de liderazgo sindical en México, incluso en sectores con una alta concentración de empleo femenino. Una reciente revisión de los estatutos sindicales estima que sólo el 8% de todos los puestos de secretario general en los sindicatos mexicanos están ocupados por mujeres. Las barreras al liderazgo sindical de las mujeres significan que éstas tienen menos oportunidades de participar en los procesos sindicales. Como los sindicatos también han sido reacios a dar prioridad a la eliminación de la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo, muchos sindicatos no abordan adecuadamente las cuestiones relacionadas con la discriminación en el trabajo, la igualdad salarial y la licencia maternal, ya sea a través de la negociación colectiva o de otros mecanismos. Incluso los sindicatos democráticos, que están más abiertos a que las mujeres asuman funciones de liderazgo, no han logrado avances sustanciales en pro de la igualdad de

género debido a las múltiples barreras a las que se enfrentan las mujeres dentro de los sindicatos. Uno de los cambios más innovadores de la nueva ley laboral es el mandato de garantizar la paridad de género en los procedimientos de elección de los sindicatos y en las funciones de liderazgo sindical, con el fin de abordar estas disparidades. Sin embargo, si no se realizan esfuerzos sostenidos para reclutar a mujeres más jóvenes en la dirección de los sindicatos, o para formarlas como líderes eficaces que representen los intereses de las personas trabajadoras, incluyendo los intereses en torno a la paridad de género, las reformas se quedarán cortas a la hora de abordar la discriminación de género en el lugar de trabajo.

La industria electrónica en Jalisco

- Una de las principales características de la manufactura para la exportación, en países como México, es su fuerte dependencia del trabajo femenino. Desde hace algunas décadas las mujeres se han caracterizado por ocupar un papel importante en la industria electrónica. La mujer trabajadora sigue participando de manera predominante; dos de cada tres trabajadores de la maquila son mujeres (Fernández, 1986).
- La política de paridad de género, sin embargo, obliga a las representaciones sindicales a tener de forma proporcional en sus mesas directivas a mujeres, dado que, en 2019, sólo el 8.67% del total de organizaciones gremiales contaban con secretarías generales encabezadas por mujeres a nivel nacional (STPS, 2019). Esta condición, junto con el nuevo marco legal, representa una oportunidad para la organización sindical independiente en que las mujeres sean representadas dentro de la industria electrónica.

Necesidades de capacitación:

Entre los problemas comunes se encuentran:

- La falta de tiempo. Invierten mucho tiempo en ir y venir al trabajo por la lejanía de sus casas a los centros de trabajo: hacen un recorrido en promedio de 2 horas para llegar a la empresa y 2 de regreso.
- El salario que ganan no es suficiente para cubrir la canasta básica y tener una calidad de vida.
- La mayoría están endeudadas(os) porque sacan crédito o préstamos para solventar las necesidades, además de buscar un segundo empleo.



Descripción:

El Diplomado en Igualdad Sustantiva y Reforma Laboral (T-MEC) estará dirigido a mujeres jóvenes con habilidades de liderazgo detectadas y convocadas en los cursos, grupo focal, acompañamiento y capacitaciones, como en los talleres de liderazgo, resolución de conflictos y negociación. Estas mujeres trabajadoras, habiendo tomado algunas las capacitaciones previas en liderazgo, resolución de conflictos y negociación, serán invitadas de manera espacial, ya que habrán mostrado su liderazgo en las estrategias a las que se les convocó y serán las personas idóneas para cursar este Diplomado.

En este Diplomado se ofrecerá una capacitación en temas de igualdad de género, contrato colectivo de trabajo, igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho a la igualdad y no discriminación, violencia laboral, derechos laborales, resolución de conflictos y gestión de acuerdos. De tal manera, que todos los conocimientos recibidos faciliten el reconocimiento de la igualdad de género y de los derechos humanos laborales en su contexto laboral desde su experiencia y los fundamentos adquiridos en el Diplomado que les impulsen a tener un mayor conocimiento y una mayor participación en sus centros de trabajo y en sus sindicatos.

Este Diplomado se convocará a través de un volanteo en los talleres de liderazgo, resolución de conflictos y negociación, ya que son mujeres que han participado en la capacitación previa. Al finalizar el Diplomado, las mujeres jóvenes líderes serán capaces de participar, tomar decisiones, resolver conflictos y de expresar su liderazgo desde el enfoque de igualdad de género y de Derechos Humanos Laborales, así como proyectar sus conocimientos en sus centros de trabajo.

El Diplomado ayudará a formar una visión en las personas trabajadoras desde los contenidos teóricos que se brinden acompañados de una metodología de Educación Popular donde pueda visualizarse la importancia de la igualdad de género desde los Derechos Humanos Laborales para la resolución de conflictos, y se pueda evaluar la pertinencia y las condiciones de aplicación de las normativas laborales actuales.

En cada una de las unidades se llevará a cabo una ruta didáctica:

1. Planteamiento de situaciones reales y recuperación de las representaciones sociales que guiarán su toma de las decisiones que hacen.

2. Elementos teóricos que permita poner en cuestión los estereotipos sociales y laborales, que permitan imaginar, de una manera más clara, las situaciones que viven las mujeres trabajadoras de la electrónica.

3. Espacio en donde las mujeres trabajadoras pueden discutir las situaciones que viven, desde lo aprendido, y reflexionar cómo podrían enriquecerse para responder mejor a la defensa de su dignidad, igualdad y Derechos Humanos Laborales.

Contenidos del diplomado:

Unidad I. INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO: Que las participantes recuerden los conceptos relacionados con la igualdad de género en el trabajo desde los derechos de las mujeres para que inicien el diplomado con un contexto y la visión de los derechos humanos laborales.

- 1.1 Introducción a conceptos relacionados con la Igualdad de Género en el trabajo.
- 1.2 El Feminismo como movimiento reivindicativo laboral.
- 1.3 Derechos de las mujeres.
- 1.4 Empoderamiento de las mujeres en el trabajo.

Unidad II. DERECHO A LA IGUALDAD

OBJETIVO: Que las participantes conozcan ampliamente los conceptos de la igualdad y la no discriminación como principios básicos y generales de la protección de los derechos humanos, ya que son el fundamento del Estado de Derecho y de la construcción de sociedades democráticas, más justas e igualitarias y que están consagrados en diversas normas internacionales de derechos humanos.

- 2.1 Igualdad de género, igualdad sustantiva.
 - 2.1.1 Protocolo Violencia laboral y la NMX-SCFI 2015- 025: Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación.
 - 2.1.2 No discriminación- derecho a la igualdad.
 - o ¿Qué es discriminación?
 - o ¿Cuál es el origen de la discriminación?
 - o Estereotipos / Prejuicios.
 - o Discriminación sistémica.
 - o ¿Cómo se presenta la discriminación?
 - o Consecuencias de la discriminación.
 - o ¿Qué es el derecho a la no discriminación?
 - o El derecho a la no discriminación en México.

- o ¿Qué hacer en caso de ser víctima de algún trato discriminatorio?
- o Reducción de la violencia, el acoso y el hostigamiento.

2.2 Discriminación financiera.

2.2.1 Participación de las mujeres en las finanzas.

2.2.2 Brecha salarial.

2.2.3 Salario igual por trabajo igual.

Unidad III. DERECHOS LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

OBJETIVO: Que las participantes se apropien de los elementos teórico/prácticos que les permitan reconocer al interior de sus espacios, los procesos para la construcción de una negociación colectiva para la reducción de la violencia y el acoso laboral y se pueda así legitimar en el convenio colectivo de trabajo.

3.1 Resolución pacífica de conflictos para vivir una cultura de paz en los espacios de trabajo (1):

- o Definiendo el conflicto – conflicto laboral.
- o Tipos de conflicto por su extensión.
- o Dimensiones psicológicas del conflicto.
- o Aspectos y etapas de un conflicto.
- o La Percepción y Análisis del conflicto.

3.2 Resolución pacífica de conflictos para vivir una cultura de paz en los espacios de trabajo (2):

- o Mecanismos de Negociación según la Reforma Laboral (T-MEC)
- o Conciliación / Arbitraje ante casos de violaciones laborales.
- o Estrategias de negociación y resolución del conflicto.

3.2 Resolución pacífica de conflictos para vivir una cultura de paz en los espacios de trabajo (3):

- o Técnicas de comunicación.
- o Cultura de Paz
- o La Cultura por la Paz y No Violencia y La Resolución Pacífica de Conflictos

Unidad IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBJETIVO: Que las participantes desarrollen su capacidad de negociación frente a su contrato colectivo de trabajo, que favorezca la igualdad sustantiva y reduzca las situaciones de violencia y el acoso entre las personas que integran las OPT's.

4.1 Género y liderazgo sindical- estrategia y negociación efectiva en el Contrato Colectivo de Trabajo.

- o Introducción.
- o Líneas a fortalecer en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

- o Negociaciones del contrato colectivo de trabajo desde la igualdad de género.

4.2 Derechos Humanos Laborales e igualdad de Género.

- o Marco conceptual sobre género, perspectiva de género y DHL.
- o Marco jurídico sobre Derechos Humanos Laborales e igualdad de género en México.
- o Brechas de igualdad de género en materia laboral.
- o Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral.

4.2 Participación ciudadana de las mujeres trabajadoras.

- o Participación ciudadana de las mujeres en la vida cívica.
- o Participación de las mujeres en los sindicatos.
- o Participación de las mujeres en la toma de decisiones, resolución de conflictos, mediación y negociación en los centros de trabajo.



Objetivo:

Ofrecer un espacio de capacitación en negociación colectiva e igualdad sustantiva desde la Reforma Laboral y e T-MEC, para favorecer el posicionamiento de las mujeres en los espacios de trabajo, a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje, que genere una mayor conciencia sobre su situación laboral actual, su nivel de participación y su derecho a la igualdad sustantiva, adquiriendo las herramientas necesarias que les fundamenten y les ayuden a promover y a exigir la igualdad de oportunidades dentro de sus centros de trabajo.

Objetivos específicos:

1. Ofrecer una capacitación en el desarrollo de habilidades de estrategia y negociación efectiva en temas de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho a la igualdad y no-discriminación, violencia laboral, derechos laborales, resolución de conflictos y gestión de acuerdos, entre otros temas.
2. Facilitar el reconocimiento de la Igualdad de Género desde los Derechos Humanos Laborales, reflexionando y analizando las situaciones cotidianas en las que se respetan o se

violan estos derechos para que, desde ese reconocimiento, las personas trabajadoras, puedan reflexionar la fundamentación que los sustentan.

3. Facilitar el reconocimiento de la Igualdad de Género como herramienta que permitirá entender la injusticia social a lo largo de la historia de la humanidad desde lo que las mujeres han vivido, sufrido y experimentado en diferentes épocas y culturas del mundo, reconociendo los diversos mecanismos ideológicos en los que el patriarcado se ha sostenido y que ha hecho vivir como algo “natural” en la conciencia de los hombres y mujeres durante años.

4. Ofrecer una capacitación que garantice una mayor conciencia de la importancia de su participación en la negociación colectiva, identificando los casos concretos en los que exista inequidad, injusticia o algún tipo de agresión, acoso, violación o exclusión dentro de sus espacios laborales, para que con su participación y negociación óptima puedan lograr una mayor igualdad sustantiva en sus centros de trabajo y en sus sindicatos.

5. Que las personas trabajadoras conozcan las condiciones laborales que viven en sus espacios de trabajo, como: desigualdades, discriminación, riesgos, acoso y violencia para que logren reflexionar y eviten tomar decisiones que les impidan defender y respetar sus derechos y su calidad de vida.



Efectos esperados:

Mujeres líderes:

1. Conscientes de su capacidad negociadora en sus espacios de trabajo y en sus sindicatos.
2. Con conocimientos sobre la igualdad de género, los derechos humanos laborales, la reforma laboral (T-MEC), la no discriminación, la igualdad sustantiva y el derecho a tener las mismas oportunidades que los hombres.
3. Capaces de innovar estrategias que garanticen la igualdad de género desde los Derechos Humanos Laborales en sus centros de trabajo.

4. Participativas y proactivas en la resolución de problemas, en el diálogo no violento y en la negociación de problemáticas que afecten el bien común y que garanticen el derecho a un trabajo seguro, estable, equitativo e incluyente.

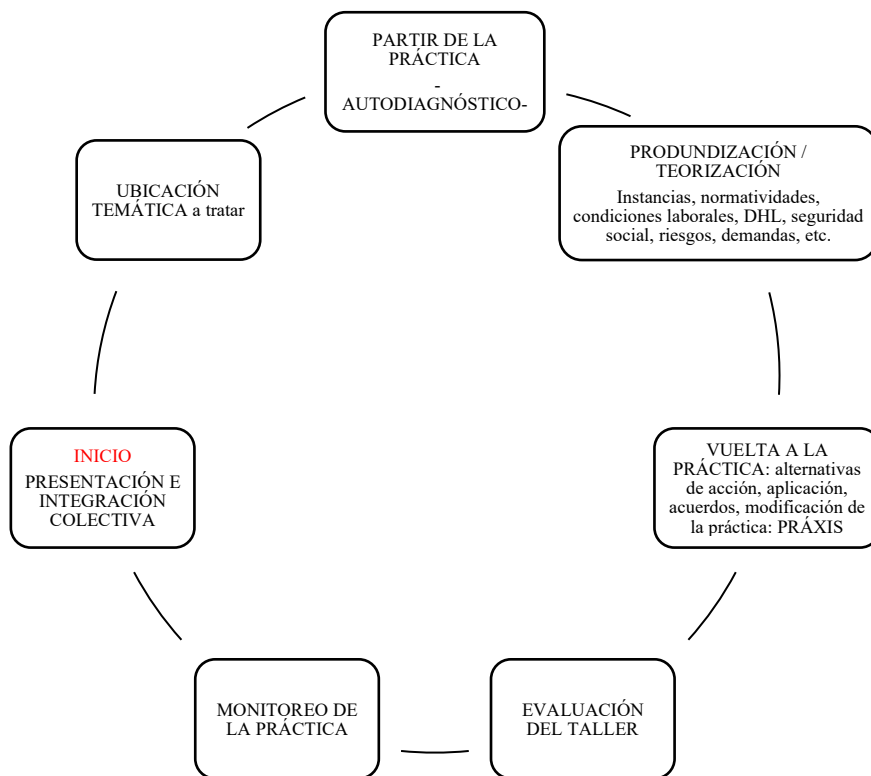
Metodología:

El proceso metodológico que impulsa CEREAL retoma la dimensión dialéctica de la Educación Popular con los siguientes pasos:

- a) **PRESENTACIÓN E INTEGRACIÓN COLECTIVA:** El proceso metodológico inicia en la construcción de un ambiente adecuado para garantizar el aprendizaje de las personas participantes a través del compartir de su persona y del conocimiento interpersonal del grupo.
- b) **UBICACIÓN TEMÁTICA:** se presenta el tema a tratar relacionado con el contexto de los participantes.
- c) **PARTIR DE LA PRÁCTICA –AUTODIAGNÓSTICO–:** se realiza un diagnóstico de la realidad del grupo, rescatando los conceptos, las experiencias y la realidad de las personas trabajadoras. A éste primer momento se le llama **PARTIR DE LA REALIDAD**, rescatando el contexto concreto de las personas trabajadoras como punto de partida del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- d) **PROFUNDIZACIÓN / TEORIZACIÓN:** se relacionan los contenidos aprendidos con la práctica y la experiencia de manera dialéctica; reflexionando, profundizando y analizando dichos contenidos para que generen un nuevo conocimiento, que enriquezca la práctica y se pueda visualizar la acción concreta con una dimensión global y amplia. Se teorizan los contenidos teóricos nuevos que enriquecen e iluminan la experiencia previa. Se reflexionan dichos contenidos, desde la realidad actual en la que viven las personas trabajadoras, para que obtengan nuevos elementos teóricos que puedan concretar y mejorar en su práctica laboral cotidiana.
- e) **VUELTA A LA PRÁCTICA:** se regresa a la práctica de manera enriquecida, es entonces llamada **PRAXIS**, entendiendo este término como nueva práctica. De tal manera que la persona trabajadora adquiere un conocimiento diferente que aplicará de manera creativa, en su espacio laboral.
- f) **EVALUACIÓN DEL TALLER:** se recoge la experiencia vivida, rescatando los aprendizajes y las preguntas que ayudarán a monitorear el avance de la comprensión de los contenidos y de las

estrategias de aprendizaje, para verificar si están siendo adecuadas o si requieren alguna modificación o adaptación.

g) **MONITOREO DE LA PRÁCTICA:** se da el seguimiento y el acompañamiento personal y colectivo de la PRÁXIS, asesorando en los momentos que se requiera y proporcionando los elementos que se requieran para el desarrollo de la persona desde sus nuevos aprendizajes. Esta práctica será el punto de partida del siguiente proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando así, un proceso cíclico e integral de mayor profundización y concientización para la persona trabajadora.



Unidad I.

INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO: Que las participantes recuerden los conceptos relacionados con la igualdad de género en el trabajo desde los derechos de las mujeres para que inicien el diplomado con un contexto y la visión de los derechos humanos laborales.

1.1 Introducción a conceptos relacionados con la Igualdad de Género en el trabajo.

La UNESCO considera que todas las formas de discriminación por motivos de género constituyen violaciones de los derechos humanos, así como un importante obstáculo para el logro del Programa de Desarrollo Sostenible 2030 y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible. El mensaje es claro: las mujeres y los hombres deben disfrutar de igualdad de oportunidades, opciones, capacidades, poder y conocimiento como ciudadanos iguales. Dotar a las niñas y los niños, las mujeres y los hombres de los conocimientos, valores, actitudes y aptitudes necesarios para hacer frente a las disparidades entre los géneros es un requisito previo para construir un futuro sostenible para todos.

La igualdad y la no discriminación son principios básicos y generales de la protección de los derechos humanos. Son el fundamento del Estado de Derecho y de la construcción de sociedades democráticas, más justas e igualitarias. Están consagrados en diversas normas internacionales de derechos humanos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Todas las personas nacen libres e iguales, y tienen derecho, sin distinción, a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a la protección contra la discriminación. *Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 1º, 2º y 7º.*

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano inalienable, de aceptación universal y reconocido en diversos instrumentos internacionales:

- La Carta de las Naciones Unidas (1945) reafirma, en su preámbulo, “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y de las naciones grandes y pequeñas”.

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) proclama el principio de igualdad y la prohibición de todas las formas de discriminación basada en el sexo (art. 2).
- La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1954) propone poner en práctica el principio de igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas.
- El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966) establecen, en su artículo tercero, la obligación de los Estados Parte de garantizar, a hombres y mujeres, la igualdad en el goce de todos los derechos consagrados en ellos.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada en 1979, es el instrumento internacional más amplio y progresista en materia de derechos de las mujeres. Tiene por objeto eliminar la discriminación contra estas y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las dimensiones del desarrollo.

1.2 El Feminismo como movimiento reivindicativo laboral.

Se divide el feminismo en tres etapas, pero sólo para ayudar al análisis, porque estos tres momentos, aunque siguen ese orden, no han dejado de existir simultáneamente hasta la fecha.

1) Movimiento reivindicativo

Aunque no se refiere únicamente al ámbito laboral, esta fase del feminismo se ubica en todos los tiempos, pero especialmente a partir del siglo XIX, cuando las mujeres entran al mundo del trabajo y se van dando cuenta de las condiciones de injusticia que viven en el mundo laboral. Por ejemplo, las mujeres obreras que recordamos el 8 de marzo tenían pésimas condiciones de trabajo, más de 14 horas de jornada, en situaciones de insalubridad, sin seguridad social, sin permisos para comer o ir al baño, poca ventilación, poca luz, etc., sus luchas se referían a mejorar esas condiciones de trabajo.

También surgen las luchas civiles por el derecho al voto, a la maternidad libre y voluntaria, al divorcio y cuantas más que no fueron tan sonadas, pero que se dieron y se siguen dando.

A este tipo de demandas se les llaman reivindicativas (que al lograrlas son revaloradas). Estas luchadoras feministas no iban más allá porque les faltaban argumentos para mirar su realidad

con mayor profundidad, pero fueron y siguen siendo muy importantes en el proceso de avance a considerar a las mujeres como personas.

2) La construcción de la teoría

Es el momento de la construcción de los argumentos. En la medida que se van logrando algunas cosas, las mujeres se empiezan a preguntar ¿por qué pasa esto?, ¿por qué son las mujeres las que más sufren injusticias?, ¿por qué a los hombres les va mejor?

Muchas mujeres, a través de la historia y algunos hombres, cada vez más, se ayudan de las ciencias sociales, la antropología, la psicología, etc., para ir desentrañando las razones de esta desigualdad. Aquí nace la teoría que de manera crítica crece y se profundiza constantemente.

Cabe destacar que ha habido mujeres muy importantes como Alejandra Kolontai (rusa), Simone de Beauvoir (francesa), Clara Zetkin (alemana), Flora Tristán (peruana por adopción), por recordar algunas. Aquí en México podríamos iniciar una lista con Juana Inés de la Cruz, pero dando un salto en la historia nos gustaría mencionar unas actuales como Marcela Lagarde, Graciela Hierro y Martha Lamas entre otras muchas, que con sus investigaciones y trabajos nos han legado en conferencias, libros y documentos, reflexiones para entender mejor nuestra realidad como mujeres.



3) Una nueva propuesta ética a la sociedad.

El patriarcado ha sobrevivido demasiados años como un modelo de sociedad que ha marcado diferencias entre los seres humanos, señalando algunos superiores y a otros inferiores. Esto había sido calificado como bueno moralmente, porque era considerado natural. El feminismo

en su parte reivindicativa y justificado con la teoría, propone a la sociedad una nueva ética, es decir, una nueva moral que descubra el error y lo corrija proclamando no sólo en las palabras, sino en los hechos: ***no más diferencias humanas entre las personas.***

1.3 Derechos de las mujeres.

A lo largo del tiempo incluyendo en la actualidad los derechos fundamentales de la mujer han variado mientras transcurre la misma situación heredada de diferentes culturas desde la indígena hasta la clase más alta.

Ya dentro de una sociedad siempre ha existido la controversia o el desacuerdo entre los derechos de la mujer y los derechos del hombre, factores como la exclusión en el ámbito familiar, laboral y religioso, han generado conflictos a nivel internacional en una ‘guerra’ que hasta hoy en día no se ha logrado suprimir del todo.

Los derechos humanos de la mujer han ido evolucionando o cambiando a través de los siglos, marcados por momentos históricos vividos.

Cada uno de estos derechos se ha modificado con el fin de mejorar la condición femenina dependiendo su cultura u origen.

Sin embargo, su esencia no ha cambiado. Siempre se ha mantenido la misma lista de derechos como base.

Estos derechos básicos de la mujer son el derecho a la educación, derecho a la libertad, derecho contra la explotación, derecho a la igualdad y el derecho a los recursos constitucionales, generando un entorno y ramificaciones que fortalecen los derechos antes mencionados.

El término “derechos de la mujer” se inclina únicamente al género femenino y tiene como objetivo principal demostrar y hacer valer que las capacidades de la mujer son las mismas que las capacidades del hombre.

HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

A partir del siglo anterior los derechos de las mujeres han mejorado significativamente.

La sociedad y la aparición de varias organizaciones, entidades y movimientos feministas como el Movimiento de Liberación de las Mujeres al inicio de los años 70, tuvieron un papel importante en la reducción de la desigualdad y exclusión existentes entre hombres y mujeres.

Afortunadamente los derechos de la mujer en la actualidad se hacen valer, permitiendo que tengan oportunidades de empleo mucho mayores que nunca antes en la historia.

El derecho de las mujeres a votar fue ciertamente una de las principales causas del gran paso adelante para obtener un desarrollo social acorde.

Lo que permitió abrir paso a un camino hacia la igualdad de géneros, acceso a la educación y otra diversidad de campos que a menudo son un factor determinante dentro de la vida de cualquier individuo.

¿Qué organizaciones protegen los derechos de la mujer?

Actualmente existen miles de entidades u organizaciones destinadas a suprimir o minimizar las vulnerabilidades de los derechos de las mujeres. Estas velan por todos los derechos de la féminas y las hacen cumplir.

A continuación, algunas de las entidades reconocidas a nivel internacional en la actualidad:

- **Women's World Wide Web (W4):** Es una organización sin fines de lucro en varios países cuyo principal objetivo es formar niñas, adolescentes y mujeres impulsando sus capacidades para tener un desarrollo adecuado además de hacer valer y proteger sus derechos.
- **La Alianza Internacional para las Mujeres (TIAW):** Es una organización que fue fundada a principios de los 80s. Donde la principal función de esta entidad es generar una cadena organizaciones a nivel internacional para así reclutar a personas del sexo femenino para prepararlas a nivel profesional, siendo estas productivas a nivel social y económico.
- **La Federación Democrática Internacional de Mujeres (WIDF):** Es una entidad destinada a hacer valer los derechos de las mujeres, fundada en 1945. En su momento fue una de las organizaciones más grandes de la época.



LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LA ACTUALIDAD SON:

1 – Derecho a la salud

El derecho a la salud de la mujer es uno de los derechos más importantes debido a que hoy en día aún existen organizaciones, grupos o entidad que amenazan constantemente a la mujer. Estos abusos y maltratos en ocasiones pueden causar hasta la muerte inclusive. Para esto se fundaron entidades que se encargan del bienestar físico y psicológico de las féminas haciendo ejercer este derecho.

2 – Derecho a la educación

El derecho a la educación es universal es decir no debe haber ningún tipo de discriminación de género, de color, raza entre otras características, lo cual es fundamental para que exista un progreso social adecuado.

3 – Derecho a la libertad

Toda mujer tiene derecho a la libertad, esto incluye libertad de palabra, expresión, residencia, ocupación, etc. Aunque la palabra libertad abarca muchas cosas la exclusión en la ejecución de actividades “libres” de ha ido reduciendo considerablemente con el transcurrir de los años.

4 – Derecho contra la explotación

Derecho contra la explotación, afirma la ‘erradicación de la trata de personas y el trabajo forzoso (mendigo). El artículo 23 declara la trata de esclavos, la prostitución y la trata de personas como un delito punible.

5 – Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad otorga iguales derechos de oportunidad a ambos géneros, la igualdad ante la ley, la igualdad de las leyes y la no discriminación por motivos de sexo.

6 – Derechos constitucionales

El derecho a los recursos constitucionales incluye el acceso de los tribunales a la violación de los derechos fundamentales. Lo cual anteriormente se consideraba difícil de conseguir ahora es una realidad.

7 – Derechos naturales

Este derecho se puede ver desde diferentes puntos de vista a lo largo de la historia, pero en este caso nos enfocaremos desde el punto de vista humano.

Las mujeres y el ser humano en general no deben ser apartados de la naturaleza, sin importar el delito que se haya cometido, estos tienen el derecho a tener un contacto “libre” con el medio

ambiente. También anteriormente la mujer era apartada por el hecho de ser el sexo más débil, de otra raza o color, violando la naturaleza de la misma.

8 – Derecho al empleo

Hoy en día este tema tiene porcentajes muy pequeños en cuanto a la discriminación de género en el campo laboral, lo cual es muy positivo.

Se ha demostrado que el trabajo entre ambos géneros puede lograr resultados extraordinarios. Existen miles de entidades a donde se puede asistir al momento de sufrir algún abuso o ilegalidad dentro de cualquier empresa u organización.

9 – Derecho al voto

Este derecho se veía afectado anteriormente debido a que las mujeres no podían ejercer ni estar relacionado dentro de la política ni realizar ningún tipo de elección o sufragio.

Esto cambió debido a que las mujeres empezaron a realizar manifestaciones que posteriormente llamarían la atención de todo el mundo haciendo que se aplicaran acciones legales para que fueran tomadas en cuenta.

10 – Derecho a la propiedad

El derecho de propiedad para las mujeres anteriormente no era permitido, hasta que los principales países de Europa empezaron a darle entrada a los derechos humanos de las mujeres, inicialmente dentro del matrimonio hasta que se amplió en todos los ámbitos respectivamente. Haciendo que los países de América adoptaran este derecho.

11 – Derecho a la reproducción

Actualmente existen países que restringen el derecho a la reproducción o colocan límites de nacimientos, obligando a las mujeres a emigrar para así poder formar una familia con la cantidad de integrantes deseada en la misma.

12 – Derecho a la privacidad

Todo ser humano debe tener su espacio, su privacidad generalmente este derecho es más aplicable en las mujeres, debido a que son acosadas, explotadas en diferentes aspectos.

13 – Derecho a la vida

Este derecho en siglos pasados no se tomaba en cuenta ya que existían las penas de muertes sin hacer valer ni aplicar ningún tipo de derecho al afectado. Hoy en día el derecho a la vida se ve perjudicado generalmente por lo jóvenes que aplican el aborto ya que contraen el método

debido que no están preparados para tener una responsabilidad mayor. Por lo cual el aborto es ilegal en la mayoría de los países.

14 – Derecho libre de violencia

La violencia y el maltrato es uno de los factores que ha perseguido a la mujer durante muchos años, actualmente estas cosas son muy comunes entre las parejas. Existen estadísticas que demuestran que el 40% de las mujeres casadas son maltratadas por su pareja, es por ellos que se han venido ampliando las entidades que protegen a la mujer ante el maltrato y hacen fuerza a esto mediante miles de campañas anualmente.

15 – Derecho económico, social y cultural

Este derecho establece que tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de condiciones y oportunidades dentro del ámbito salarial, de seguridad vacaciones e higiene.

16 – Derechos sexuales

Las mujeres tienen el derecho de elegir su inclinación y su salud sexual, sin embargo, existen países donde se discriminan la orientación sexual tanto de la mujer como la del hombre.

Es importante resaltar que en este derecho las niñas y adolescentes gozan de privilegios y están por delante de la mujer.

17 – Derecho a elegir

Este derecho además de ser muy importante para la mujer aplica para el ser humano en general. Constantemente estamos tomando o eligiendo decisiones que tendrán algún tipo de influencia ya sea positiva o negativa en la vida de la persona.

18 – Derecho a ser protegida

Este derecho da privilegio a los niños por encima de la mujer, sin embargo, la mujer se encuentra por delante del hombre. Todo ser humano desde que nacemos tiene el derecho de sentirse protegido desde diferentes percepciones.

19 – Derecho a expresarse

La necesidad de expresarse hoy en día es fundamental dentro de cualquier círculo social.

Recibir o transmitir cualquier tipo de información, inquietud, disgusto, incomodidad, pensamiento a un receptor no debe prohibirse de ninguna manera. Finalmente, es importante considerar que existen muchos países donde su régimen no permite a su población realizar algunas de las antes mencionadas.

1.4 Empoderamiento de las mujeres en el trabajo.

¿Por qué hacer visible el talento femenino? *,

Desarrollado por el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección de IPADE Business School, se resaltan las iniciativas sobre el tema lideradas por la Organización de las Naciones Unidas ONU. Una de ellas está basada en siete principios enfocados en lograr la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y promover el desarrollo profesional y personal de manera integral.

Los siete principios para el empoderamiento de las mujeres según UN Global Compact:

1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing en favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y de cabildeo.

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN EL TRABAJO

En gran parte del mundo, las mujeres aún enfrentan grandes brechas en diferentes sectores trascendentales para su desarrollo. Y a lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando dificultades para crecer profesionalmente: apenas el 21% de los cargos gerenciales y directivos son ocupados por mujeres en nuestro país.

El empoderamiento de las mujeres supone desafiar el statu quo para crear entornos verdaderamente inclusivos y solidarios en los que las mujeres puedan destacar y alcanzar constantemente todo su potencial.

Atraer y promover talento femenino a las organizaciones genera beneficios tanto para las empresas como para los colaboradores. Por eso, para empoderar a la mujer, la compañía debe mostrar ante el equipo su contribución y reconocer su impacto. Asimismo, hay mujeres que cambian estereotipos y rompen el Techo de Cristal al modificar su forma de ser y actuar. En muchos de los casos, son ellas quienes, en el mundo corporativo, se convierten en “modelos a seguir” para otras mujeres; de hecho, son ellas quienes muestran que estar en un puesto

directivo, efectivamente implica un gran reto, pero es posible avanzar gracias a sus propias decisiones y al apoyo de su familia. Finalmente, el hombre y la mujer deben entender que dentro de una empresa son un equipo, y no adversarios: ambos colaboran para obtener mejores condiciones laborales en un marco en igualdad de oportunidades. *BERNAL, MARÍA DEL CARMEN y MORENO,

ALEJANDRA. ¿Por qué hacer visible el talento femenino? CIMAD 14N10, IPADE, octubre 2014. Contacto: Blog



Hay 5 cosas que se pueden impulsar para fortalecer el empoderamiento de las mujeres.

1. Promover la igualdad.

Necesitamos organizaciones donde las personas sean tratadas con equidad y justicia, sin favoritismo, independientemente de su género, identidad étnica o condición social. Y tú puedes aportar positivamente con tu gestión para poder desarrollar entornos con igualdad de oportunidades para todos y sin discriminación de ningún tipo.

2. Entender la realidad.

Un lugar de trabajo no solo debe ser inclusivo para las mujeres, debe ser sensible a sus necesidades. Por eso es fundamental ayudar a las personas a conciliar la vida familiar con las presiones del trabajo a través de nuevos modelos de gestión flexibles que generen estabilidad e impulsen una mayor eficiencia. Más foco en los objetivos y menos en los horarios.

3. Impulsar el desarrollo profesional.

No des por sentado que el hecho de tener una familia significa que la persona no está disponible o interesada en asumir nuevos retos o crecer profesionalmente. Si tienen las aptitudes y la

actitud adecuadas, ofréceles la oportunidad, dale las facilidades y bríndales tu apoyo. No dejes que tus prejuicios inconscientes decidan por ellas.

4. Permitir autenticidad.

Muchos de los modelos tradicionales de liderazgo están orientados a los hombres, y pedir a las mujeres que lideren de esta manera puede debilitar sus contribuciones. Promueve diversos enfoques y estilos, anima a las personas a ser su “auténtico yo” siempre, la mejor versión de sí mismas, logrando así que alcancen mejores resultados.

5. Generar conciencia.

Tenemos que eliminar los estereotipos que frenan a las mujeres. Y para eso, es importante que promuevas un diálogo abierto en un ambiente seguro donde las personas puedan expresar sus ideas sin ser juzgadas, animando a todos a considerar sus opciones de carrera sin prejuicios de los roles tradicionales.

Creer en la capacidad de la mujer y en la igualdad de género, promoviendo el desarrollo humano y crecimiento profesional de las mujeres, debe ser un imperativo.

En palabras de Sanda Ojiambo, CEO del Pacto Mundial de Naciones Unidas, “la evidencia es clara: cuando las mujeres están empoderadas, todos se benefician.” Y es que, empoderar a las mujeres en la vida económica y en todos los sectores es central para:

- Construir economías fuertes.
- Establecer sociedades más justas y estables.
- Alcanzar objetivos acordados internacionalmente sobre desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, hombres, familias y comunidades.
- Impulsar las operaciones y metas empresariales.

Conscientes de ello, en 2010 el Pacto Mundial de Naciones Unidas en alianza con ONU Mujeres, elaboraron un marco de siete Principios para impulsar a los grupos de interés a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad: los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, también denominados WEPs por sus siglas en inglés. Éstos sirven como hoja de ruta para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres, incluida la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades para el avance profesional, la licencia parental remunerada y la tolerancia cero al acoso sexual en el lugar de trabajo.

IGUALDAD FORMAL O DE JURE.

La igualdad de todas las personas ante la ley (y en la ley) está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, los cuales proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los hechos. Los instrumentos legales constituyen un referente para la formulación de políticas públicas y para que la sociedad demande el cumplimiento de las leyes.

IGUALDAD SUSTANTIVA O DE FACTO.

De acuerdo con la CEDAW, los Estados Parte están obligados tanto a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres, como a asegurar que haya igualdad en los hechos, es decir, igualdad sustantiva. Si bien la promulgación de leyes y la elaboración e implementación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, lo cierto es que para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las dimensiones del desarrollo y que exista, por lo tanto, un contexto propicio para lograrlo en los hechos. Esto implica la obligación del Estado de remover todos los obstáculos para que las mujeres, especialmente las que se encuentran en particular desventaja o que pertenecen a grupos de población históricamente marginados y excluidos, logren la igualdad en los hechos. Garantizando que las mujeres no sean discriminadas ni en el ámbito público ni en el privado.

La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

IGUALDAD DE RESULTADOS

La obligación de los Estados Parte de orientar sus esfuerzos al logro de la igualdad de resultados está claramente indicada en la CEDAW, la cual los conmina a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres, y garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que los hombres. En la Recomendación General N° 25, el Comité CEDAW se refiere a la igualdad de resultados como la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto.

Los resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir, pueden manifestarse en que, en diferentes ámbitos del desarrollo, las mujeres disfrutan y ejercen derechos en proporciones iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones o en el acceso a la justicia, en que tanto mujeres como hombres participan plenamente y tienen la misma influencia en la vida pública, o bien en que todas las mujeres viven libres de violencia y discriminación.

La igualdad de resultados lleva implícita la obligación de los Estados de proveer los medios necesarios establecidos a un nivel más alto, reconociendo que los medios deben conllevar a los resultados requeridos. De esta manera, la ejecución de las obligaciones del Estado es medida, no solamente por las acciones para cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger, promover y garantizar los derechos de las mujeres y el principio de igualdad entre mujeres y hombres, sino también por los resultados generados a través de esas acciones.

Finalmente la CEDAW plantea un enfoque doble en el camino hacia la igualdad:

1. El artículo 3° conmina a los Estados Parte a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizar el ejercicio y goce de sus derechos humanos en igualdad de condiciones
2. El artículo 4° exhorta a los Estados Parte a adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto y de resultados.

Mientras que lo primero implica incorporar la perspectiva de género en todas las leyes, políticas, programas y acciones de gobierno, incluyendo los presupuestos, para lograr un cambio estructural hacia la igualdad, lo segundo está orientado a cerrar las brechas de desigualdad y corregir las desventajas de las mujeres, mediante acciones específicas, a lo largo de un tiempo determinado, en aquellas áreas donde se expresan con mayor contundencia las desigualdades y la discriminación contra las mujeres y las niñas.



Unidad II.

DERECHO A LA IGUALDAD

OBJETIVO: Que las participantes conozcan ampliamente los conceptos de la igualdad y la no discriminación como principios básicos y generales de la protección de los derechos humanos, ya que son el fundamento del Estado de Derecho y de la construcción de sociedades democráticas, más justas e igualitarias y que están consagrados en diversas normas internacionales de derechos humanos.

2.1 **Igualdad de género, igualdad sustantiva.**

La igualdad es un valor que supone que todas las personas son dignas de gozar de libertad y de ejercer todos los derechos que le son inherentes en su calidad de seres humanos. Es también una aspiración que implica erradicar una larga historia de desigualdades por motivos raciales, étnicos y de género que limitan el ejercicio de derechos humanos.

La idea de igualdad ha inspirado movimientos sociales para reivindicarla, ejercicios analíticos para conceptualizarla y la elaboración de estrategias orientadas a alcanzarla.

En lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres, uno de los avances en la materia se plasma en el concepto de igualdad sustantiva, el cual se empleó en el año 2004 por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) para señalar la insuficiencia de la igualdad formal y apuntar la necesidad de desarrollar estrategias para que la igualdad sea un hecho material y vivido por las mujeres.

“La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública”.

Una de las circunstancias que requiere ser modificada es el hecho de que el trabajo doméstico recaiga principalmente en las mujeres, pues cuando las mujeres cumplen una jornada laboral remunerada, el trabajo doméstico de su hogar les implica una doble carga que puede impedir su desarrollo profesional. Y, cuando sólo se dedican al trabajo doméstico, no reciben ninguna retribución y ello obstaculiza su libertad independencia económica.

En México, la igualdad sustantiva se define como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD SUSTANTIVA?

La **igualdad formal** se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres, la **igualdad sustantiva** alude a la **igualdad en los hechos, en los resultados**, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan.

IGUALDAD DE GÉNERO.

Igualdad de género significa disfrutar de los mismos derechos que promueven una vida libre de desigualdad, discriminación y violencia. Es un derecho humano: inclusión, igualdad, y mismos derechos = mismas responsabilidades.

IGUALDAD SUSTANTIVA. Se observa que la igualdad sustantiva hace explícita la necesidad de que, además de proclamar la igualdad entre mujeres y hombres en el marco jurídico, es necesario que los gobiernos implementen políticas y programas públicos eficaces orientados a mejorar las oportunidades y condiciones de las mujeres para el ejercicio de derechos humanos. De manera más específica, la CEDAW señala que para lograr la igualdad sustantiva:

“Los Estados Parte tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación —que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares— por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación de los Estados Parte es mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar, los Estados Parte están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales”.

Una medida clave para alcanzar la igualdad sustantiva es reconocer y hacerse cargo de las desventajas históricas que enfrentan las mujeres y que condicionan una menor aptitud para el goce y ejercicio de sus derechos. Desventajas que van desde las dificultades para cumplir horarios laborales que no toman en cuenta las responsabilidades familiares hasta vivir la actual pandemia por COVID 19 con mayor sobrecarga de labores domésticas, estrés y riesgo a ser víctima de violencia.

Se trata de desventajas que derivan de sistemas de prácticas y creencias que desplazan a las mujeres de ámbitos en los que han prevalecido los varones y que condicionan la efectividad para la igualdad de una ley o política aun cuando ésta no sea explícitamente discriminatoria.

Por ejemplo, una norma que limita el alcance de los beneficios sociales a las personas que trabajan tiempo parcial, respecto de aquellas que trabajan tiempo completo, parece razonable y justificado. No hay una discriminación directa, sin embargo, ¿qué pasa si 70% de quienes

trabajan tiempo parcial son mujeres?, ¿si ellas optan por este tipo de empleo justamente porque el mandato de género las determina a tratar de combinar eficientemente el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado del hogar y la familia? Entonces, la aplicación de esta norma, aparentemente neutral y razonable, sí implicaría una distinción injusta por razón de género, la cual tendría como resultado un menoscabo en el goce y ejercicio del derecho a la seguridad social.

Otra estrategia para alcanzar la igualdad son las medidas de acción afirmativa o medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad. Este tipo de medidas se orientan a favorecer el acceso de las mujeres a espacios o derechos en lo que tradicionalmente han sido excluidas.

Un ejemplo de medida de acción afirmativa son las cuotas de género que obligan a los partidos políticos a inscribir un porcentaje mínimo de candidaturas de mujeres en los puestos de elección popular, toda vez que ellas han sido históricamente segregadas de la esfera política y se han visto obstaculizadas en el ejercicio de sus derechos políticos en virtud de los mandatos de género.

El logro de la igualdad sustantiva es una responsabilidad que los gobiernos deben asumir a través de acciones públicas y coherentes con los derechos humanos que atiendan las desigualdades entre mujeres y hombres, y aceleren los resultados de igualdad. Sin duda, se trata de un ideal que requiere medidas complejas y estructurales para atender un problema social e histórico (la desigualdad) que es vivido por las personas en su día a día.

No obstante, la materialización y reproducción de la desigualdad en la vida cotidiana indica que en el día a día todas las personas podemos actuar para que nuestras relaciones cercanas no representen obstáculos para igualdad entre mujeres y hombres.

Yoali Pérez Montesinos

Igualdad sustantiva: es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

2.1.1 Protocolo Violencia laboral y la NMX-SCFI 2015- 025: Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación.

El Protocolo de Violencia Laboral y la Norma Mexicana NMX-SCFI 2015-025 están relacionados con la promoción de la igualdad laboral y la no discriminación en el ámbito laboral en México. A continuación, te proporcionaré una breve descripción de ambos:

Protocolo de Violencia Laboral:

El Protocolo de Violencia Laboral es una herramienta diseñada para prevenir y abordar situaciones de violencia laboral en el lugar de trabajo. La violencia laboral incluye comportamientos abusivos, acoso laboral, discriminación y otras formas de maltrato que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. El protocolo establece un conjunto de directrices y procedimientos para identificar, prevenir y abordar la violencia laboral de manera efectiva. Su objetivo es garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.

NMX-SCFI 2015-025: Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación:

En agosto de 2014, la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED suscribieron un convenio de colaboración para realizar, de manera coordinada, acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público,

La Norma Mexicana NMX-SCFI 2015-025 es una norma técnica mexicana que tiene como objetivo promover la igualdad laboral y la no discriminación en el entorno de trabajo. Establece los requisitos y directrices que las organizaciones deben seguir para crear políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de género y eviten la discriminación basada en género, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, religión u otras características personales. Esta norma se centra en la promoción de prácticas justas y equitativas en el empleo y el trato a los trabajadores.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo,

los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

En resumen, el Protocolo de Violencia Laboral se enfoca en prevenir y abordar situaciones de violencia en el trabajo, mientras que la Norma Mexicana NMX-SCFI 2015-025 se centra en promover la igualdad laboral y prevenir la discriminación en el lugar de trabajo, especialmente en relación con aspectos de género y otras características personales. Ambos tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo más justo y respetuoso en México.



2.1.2 No discriminación- derecho a la igualdad.

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente. Por ello, es importante conocer a qué se refiere para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado.

La CNDH tiene interés en difundir las consecuencias de la discriminación y resaltar el derecho a la no discriminación, con el fin de que todas las personas gocen de todos los derechos humanos característicos de las sociedades democráticas.

¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN?

Se entenderá por discriminación, según establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe. Todas las personas pueden ser objeto de discriminación; sin embargo, aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o desventaja, ya sea por una circunstancia social o personal, son quienes la padecen en mayor medida.

¿CUÁL ES EL ORIGEN DE LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios.

ESTEREOTIPOS

Un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate.

En términos generales, un estereotipo se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con lo que no se concibe a las personas en función de sus propias características, sino de ideas generales, a veces exageradas y frecuentemente falsas, que giran en torno a la creencia de que todos los miembros del grupo son de una forma determinada.

PREJUICIOS

Un prejuicio se forma al juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuizarla, emitir una opinión o juicio —generalmente desfavorable— sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial.

Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado. En muchas ocasiones la discriminación obedece a patrones socioculturales tradicionalmente aprendidos y repetidos, en cuya transmisión y perpetuación el medio familiar y el entorno social desempeñan un papel muy importante, ya que a partir de dichas interacciones las personas comienzan a establecer criterios de selección en distintos ámbitos. Es común que un niño aprenda y repita las prácticas igualitarias o discriminatorias que observa en su entorno familiar.

A partir de los estereotipos y los prejuicios, resultado de la incompreensión, el temor, el rechazo y la falta de respeto a las diferencias, se genera la intolerancia. Se suele rechazar, juzgar, evitar, excluir, negar, desconocer o, incluso, eliminar y suprimir con base en estos motivos. La intolerancia imposibilita la convivencia en armonía entre los distintos grupos y personas, y lo que debemos buscar en función de la igualdad y la paz social es precisamente la convivencia armónica de todas las diferencias; es decir, la tolerancia.

DISCRIMINACIÓN SISTÉMICA

En la Observación General No. 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), párr. 12, se señaló que la discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros.

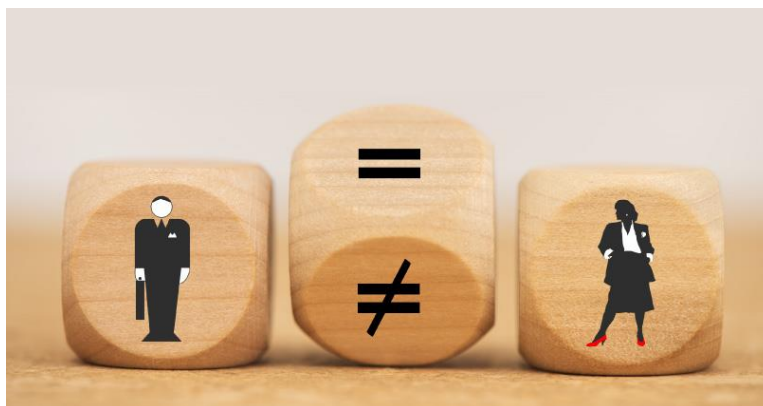
Los Estados deben aprobar medidas, incluidas leyes, para velar por que las personas y entidades no apliquen los motivos prohibidos de discriminación en la esfera privada.

¿CÓMO SE PRESENTA LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación puede presentarse en distintas formas:

- **Discriminación de hecho.** Consiste en la discriminación que se da en las prácticas sociales o ante funcionarios públicos, cuando se trata de modo distinto a algún sector, como por ejemplo a las mujeres o a las personas mayores.
- **Discriminación de derecho.** Es aquella que se encuentra establecida en la ley, vulnerando los criterios prohibidos de discriminación, mediante la que se da un trato distinto a algún sector. Es el caso, por ejemplo, de una ley que estableciera que las mujeres perderían su nacionalidad si contrajeran matrimonio con un extranjero, pero que esta ley no afectara a los hombres que estuvieran en semejante situación.
- **Discriminación directa.** Cuando se utiliza como factor de exclusión, de forma explícita, uno de los criterios prohibidos de discriminación.
- **Discriminación indirecta.** Cuando la discriminación no se da en función del señalamiento explícito de uno de los criterios prohibidos de discriminación, sino que el mismo es aparentemente neutro. Por ejemplo, cuando para obtener un puesto de trabajo se solicitan requisitos no indispensables para el mismo, como tener un color de ojos específico.
- **Discriminación por acción.** Cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta.
- **Discriminación por omisión.** Cuando no se realiza una acción establecida por la ley, cuyo fin es evitar la discriminación en contra de algún sector de la población.
- **Discriminación sistémica.** Se refiere a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho en contra ciertos grupos en particular.

Es preciso señalar que para dar fin a una situación de discriminación particularmente arraigada contra un grupo específico se suele recurrir a las llamadas acciones positivas o afirmativas (conocidas también como sistemas de discriminación inversa o positiva), que consisten en la adopción de medidas concretas y temporales dirigidas a conseguir la igualdad ante la ley, la igualdad material y, consecuentemente, la igualdad de oportunidades. Por medio de ellas se pretende influir en los miembros de la sociedad para que cambien su mentalidad en ese sentido y se corrijan las situaciones discriminatorias. Un ejemplo de una acción positiva podría ser la adopción de leyes para evitar la violencia contra las mujeres.



¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación es la manifestación concreta, individual, grupal o colectiva de la negación del principio de igualdad y constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos.

El principio de igualdad es uno de los valores más importantes reconocidos por la comunidad internacional y constituye la piedra angular de la teoría de los derechos humanos. Su importancia radica en que garantiza derechos y limita privilegios, con lo que favorece el desarrollo igualitario de la sociedad.

Las personas deben ser consideradas iguales entre sí y tratadas como iguales respecto de aquellas cualidades que constituyen la esencia del ser humano y su naturaleza, como la dignidad, el libre uso de la razón y la capacidad jurídica. Los posibles tratos desiguales dados a las personas sólo se pueden justificar si se encuentran previstos en la ley, y generalmente obedecen a la comisión de actos ilícitos que dañan a terceros o cuando las personas se encuentran en situación de vulnerabilidad o discriminación, lo que hace necesario la aplicación de algún apoyo o ayuda especial (como las medidas afirmativas).

El principio de igualdad establece que todas las personas tienen los mismos derechos y comprende la necesidad de crear las condiciones ideales para que aquellos que se encuentren en una situación de desigualdad tengan garantizado el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales.

¿QUÉ ES EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN?

Este derecho forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo; su fundamento es la dignidad humana.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, si no existe un fundamento razonable para ello.

El derecho a la no discriminación es una norma común en los principales tratados de derechos humanos, así como en las constituciones de los Estados; se le considera un derecho que va más allá de lo jurídico, cuya función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de al menos otro derecho humano.

EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO

En nuestro país, el quinto párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe expresamente la discriminación de la siguiente forma:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del quinto párrafo del artículo 1o. de la Constitución, es la encargada de desarrollar normativamente el principio de no discriminación y establece como su objeto la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación ejercidas contra cualquier persona, así como la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. En virtud de esta ley (a. 2), corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

Asimismo, no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos (a. 5).

Las conductas discriminatorias pueden ser por actos, omisiones o prácticas sociales atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación.

¿QUÉ HACER EN CASO DE SER VÍCTIMA DE ALGÚN TRATO DISCRIMINATORIO?

Erradicar las prácticas discriminatorias es una tarea conjunta que requiere de la voluntad y el trabajo de todos los sectores de la sociedad. A cada individuo le corresponde reconocer y aceptar sus conductas discriminatorias, con objeto de cuestionarlas y estar en posibilidad de modificarlas.

La discriminación debe ser prevenida mediante la promoción de valores como la igualdad, el respeto y la tolerancia; sólo así tendremos una sociedad realmente igualitaria y democrática donde las diferencias convivan en armonía.

2.2 Discriminación financiera.

La discriminación financiera a las mujeres es un problema que afecta su autonomía económica y su capacidad para tomar decisiones financieras fundamentales. Para abordar este problema, es importante promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad, incluidos el trabajo, la educación financiera, el acceso a servicios financieros y la representación en cargos de toma de decisiones. Además, se necesitan políticas y medidas específicas para abordar estas desigualdades y garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades económicas que los hombres.

La discriminación financiera a las mujeres se refiere a la desigualdad en el acceso a recursos económicos, oportunidades y servicios financieros en comparación con los hombres. Esta discriminación puede manifestarse de varias formas:

Brecha salarial de género: Las mujeres suelen ganar menos que los hombres por trabajos equivalentes o similares. Esto contribuye a una menor acumulación de riqueza y capacidad financiera a lo largo del tiempo.

Falta de acceso a oportunidades laborales y de emprendimiento: Las mujeres pueden enfrentar obstáculos en su búsqueda de empleo o en el desarrollo de sus propios negocios debido a prejuicios de género, roles tradicionales de género y estereotipos.

Falta de acceso a servicios financieros: En muchas partes del mundo, las mujeres tienen menos acceso a servicios bancarios, créditos, seguros y otros servicios financieros. Esto limita su capacidad para invertir, ahorrar y gestionar sus finanzas.

Inversión desigual: Las mujeres pueden enfrentar desafíos para invertir en el mercado de valores o en otras oportunidades de inversión debido a una menor educación financiera y la falta de confianza en cuestiones financieras.

Carga desigual de cuidado no remunerado: Las mujeres a menudo asumen una mayor responsabilidad en el trabajo de cuidado no remunerado, como el cuidado de hijos y familiares, lo que puede limitar su participación en la fuerza laboral y sus oportunidades de ingresos.

Violencia económica: La violencia económica, que puede incluir el control de los recursos financieros por parte de la pareja o el cónyuge, puede dejar a las mujeres en una situación económica vulnerable.

Menor participación en puestos de liderazgo: La representación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en instituciones financieras y empresas suele ser menor, lo que puede influir en las políticas y prácticas que afectan a las mujeres en términos financieros.

2.2.1 *Participación de las mujeres en las finanzas.*

La participación de las mujeres en el ámbito de las finanzas ha ido aumentando gradualmente en las últimas décadas, aunque persisten desafíos relacionados con la igualdad de género en este sector. A continuación, se describen algunos aspectos de la participación de las mujeres en las finanzas:

- **Sector financiero y banca:** Las mujeres han logrado avances en el sector financiero, ocupando roles en bancos, instituciones financieras y firmas de inversión. Sin embargo, la representación de las mujeres en puestos de liderazgo, como directores ejecutivos y miembros de juntas directivas, sigue siendo baja en muchos casos.
- **Inversión y gestión de activos:** Las mujeres han aumentado su participación en la inversión y la gestión de activos. Han surgido organizaciones y comunidades que promueven la inversión ética y sostenible, y muchas mujeres están involucradas en estas iniciativas.
- **Educación financiera:** La educación financiera es fundamental para la toma de decisiones informadas en materia de finanzas. Las mujeres están cada vez más interesadas en aprender sobre inversiones, planificación financiera y gestión de activos.

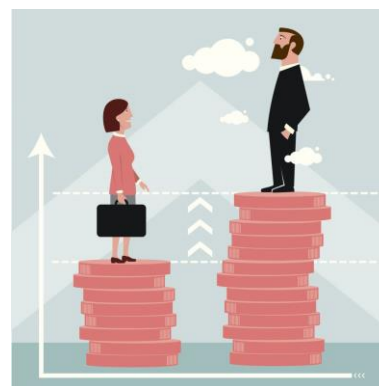
- **Emprendimiento financiero:** Las mujeres también se están destacando en el mundo del emprendimiento financiero, lanzando startups fintech y otras empresas relacionadas con servicios financieros innovadores.
- **Inversión y planificación financiera personal:** Las mujeres están tomando un interés más activo en su propio bienestar financiero y en la toma de decisiones financieras personales. Esto incluye la planificación de la jubilación, la inversión y la gestión de deudas.
- **Promoción de la igualdad de género en las finanzas:** Se han creado organizaciones y redes que buscan promover la igualdad de género en el sector financiero. Estas organizaciones trabajan para abogar por una mayor representación de las mujeres en puestos de liderazgo, eliminar la discriminación de género y promover políticas que fomenten la diversidad y la inclusión en las instituciones financieras.

A pesar de estos avances, todavía existen obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mundo de las finanzas. Las brechas salariales de género, la falta de representación en roles de liderazgo y la discriminación de género persisten como desafíos importantes. Sin embargo, el creciente reconocimiento de la importancia de la igualdad de género en las finanzas y los esfuerzos para abordar estos problemas están contribuyendo a un cambio positivo en la industria financiera.

2.2.2 *Brecha salarial por género.*

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia en ingresos o salarios promedio entre hombres y mujeres que realizan trabajos similares o iguales. Esta disparidad en los ingresos entre los géneros ha sido un tema de preocupación en todo el mundo debido a la falta de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Cerrando la brecha salarial de género es un objetivo clave en la lucha por la igualdad de género y la justicia económica. La igualdad salarial no solo beneficia a las mujeres, sino que también es esencial para el progreso social y económico en su conjunto.



Algunos aspectos clave relacionados con la brecha salarial de género:

- Causas de la brecha salarial de género: La brecha salarial de género tiene múltiples causas, que incluyen:
- Discriminación de género: Las mujeres a menudo enfrentan discriminación directa o indirecta en el lugar de trabajo, lo que resulta en salarios más bajos.
- Diferencias en elecciones ocupacionales: Las mujeres pueden estar subrepresentadas en campos y ocupaciones mejor remunerados debido a estereotipos de género y elecciones profesionales.
- Falta de acceso a oportunidades de liderazgo: Las mujeres pueden tener menos acceso a puestos de liderazgo o cargos ejecutivos, que generalmente ofrecen salarios más altos.
- Carga de trabajo no remunerado: Las mujeres a menudo asumen una carga desigual de trabajo no remunerado, como cuidar de la familia y realizar tareas domésticas, lo que puede limitar su disponibilidad para empleos de tiempo completo o roles con mayores responsabilidades.
- Impacto en la seguridad económica: La brecha salarial de género puede tener un impacto significativo en la seguridad económica de las mujeres a lo largo de sus vidas. Menos ingresos a lo largo de la carrera laboral pueden resultar en menores ahorros para la jubilación y menos seguridad financiera.
- Legislación y medidas para abordar la brecha: Varios países han implementado leyes y políticas para abordar la brecha salarial de género. Estas medidas pueden incluir la promoción de la igualdad salarial, la transparencia salarial y la promoción de mujeres en puestos de liderazgo.
- Necesidad de conciencia y acción: La conciencia pública y la acción son fundamentales para abordar la brecha salarial de género. La promoción de la igualdad salarial, la educación sobre la importancia de la igualdad de género en el lugar de trabajo y la promoción de una cultura laboral inclusiva son pasos importantes para cerrar la brecha.

2.2.3 *Salario igual por trabajo igual.*

Lograr la igualdad de salario por trabajo igual es un objetivo importante en la lucha por la igualdad de género. La persistencia de la brecha salarial de género es un problema global, y su eliminación es crucial para garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades económicas, independientemente de su género.

"Salario igual por trabajo igual" es un principio fundamental de la igualdad de género que aboga por pagar a las personas la misma cantidad de dinero por realizar el mismo trabajo o trabajo de igual valor, independientemente de su género. Este principio se basa en la idea de que las diferencias salariales basadas en el género son injustas y discriminatorias.

Los aspectos clave del concepto de "salario igual por trabajo igual" incluyen:

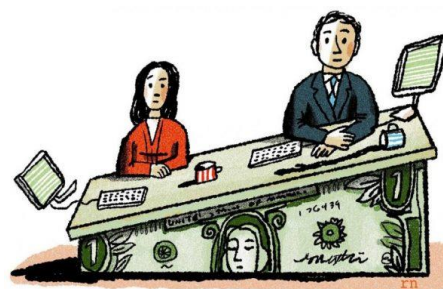
Igualdad salarial: Significa que las personas que realizan tareas idénticas o similares deben recibir el mismo salario o remuneración. Esto se aplica tanto a trabajos con el mismo título o descripción como a trabajos de igual valor en términos de habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales.

Eliminación de la discriminación de género: Este principio busca eliminar la discriminación de género en el lugar de trabajo y garantizar que las personas sean compensadas de manera justa independientemente de su género.

Cumplimiento de la legislación: En muchos países, existen leyes y regulaciones que requieren el cumplimiento del principio de "salario igual por trabajo igual". Estas leyes están diseñadas para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

Transparencia salarial: La transparencia salarial es fundamental para garantizar que se cumpla este principio. Significa que las organizaciones deben divulgar abiertamente las políticas salariales y los criterios utilizados para determinar los salarios, lo que permite identificar y abordar posibles brechas salariales basadas en el género.

Educación y sensibilización: La educación y la sensibilización sobre la igualdad salarial son esenciales para promover y mantener este principio. Las organizaciones, los sindicatos y las instituciones gubernamentales pueden desempeñar un papel importante en la concienciación y la promoción de la igualdad salarial.



Unidad III

DERECHOS LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

OBJETIVO: Que las participantes se apropien de los elementos teórico/prácticos que les permitan reconocer al interior de sus espacios, los procesos para la construcción de una negociación colectiva para la reducción de la violencia y el acoso laboral y se pueda así legitimar en el convenio colectivo de trabajo.

Resolución pacífica de conflictos para vivir una cultura de paz en los espacios de trabajo.

- o Definiendo el conflicto – conflicto laboral.
- o Tipos de conflicto por su extensión.
- o Dimensiones psicológicas del conflicto.
- o Aspectos y etapas de un conflicto.
- o La Percepción y Análisis del conflicto.
- o Mecanismos de Negociación según la Reforma Laboral (T-MEC)
- o Conciliación / Arbitraje ante casos de violaciones laborales.
- o Estrategias de negociación y resolución del conflicto.
- o Técnicas de comunicación.
- o Cultura de Paz
- o La Cultura por la Paz y No Violencia y La Resolución Pacífica de Conflictos

○ DEFINIENDO EL CONFLICTO.

Define conflicto como un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado. ISAS (2001)
El conflicto es un fenómeno social multidimensional, que ocurre como resultado normal de las diferencias humanas y de la no satisfacción de las necesidades. (ICAR)

TIPOS DE CONFLICTO.

1. **Conflicto de Información:** Sucede cuando existe una falta de información que le impide a las personas la toma de decisiones de forma correcta. O el simple hecho de estar mal informadas con respecto a un tema. Los mismos se clasifican en:
 - a. Conflictos innecesarios, que se generan por insuficiente información entre las partes del conflicto;
 - b. Conflictos auténticos, que surgen cuando la información de las partes no es compatible al igual que los procedimientos usados para recoger datos.
2. **Conflicto de Intereses:** Es cuando en una relación – ya sea laboral o personal – una de las personas considera o pone más empeño en la satisfacción de sus necesidades ante que la de los otros. Este tipo de conflicto se crea por la competición donde las partes sacrifican las necesidades de sus oponentes para satisfacer las suyas. Estos por lo general surgen por cuestiones de dinero, tiempo, deseo de participación, confianza, juego limpio, etc.
3. **Conflicto de Relación:** Es el resultado del retenimiento de emociones negativas o percepciones incorrectas, a causa de una mala comunicación entre las personas. Los problemas en este tipo de conflictos dan paso a los conflictos innecesarios o irreales. En estos conflictos de relación mayormente se crean discusiones y llegan a convertirse en conflictos destructivos.
4. **Conflicto Laboral:** Ocurre cuando en el ambiente laboral una persona vive divergencias frente a sus jefes o entorno en general.
5. **Conflicto de Valores:** Ocurre cuando existe una incompatibilidad o diferencias en la forma de creer o actuar en las personas. Es decir, que lo que puede ser valorado como una acción buena para unos, es considerado malo para otras personas.
6. **Conflicto Armado:** Como su nombre lo indica, es el enfrentamiento armado de dos o más grupos por diferencias en creencias.
7. **Conflicto Intrapersonal:** Se lleva a cabo cuando existe en la persona un confrontación de manera interna con sus ideas, pensamientos, formas de actuar, etc.
8. **Conflicto Estructural:** Se da cuando existe un sistema que causa cierta opresión sobre la forma en que se relacionan las personas. Ya sea porque se encuentran muy separadas o unidas, pasan o no tiempo juntos, etc.
9. **Conflicto Escolar:** Sucede cuando se afecta de manera negativa cualquier miembro de la institución.

TIPOS DE CONFLICTO POR SU EXTENSION

- a) Conflictos locales: Surgen en pueblos, ciudades y demás territorios delimitados por problemas religiosos, políticos, militares, etc.
- b) Conflictos globales: Estos afectan a todo el planeta o se frecuenta en muchos países y luego se extiende a otros territorios, en este caso los conflictos armados son los más comunes.
- c) Conflictos regionales: Estos aparecen en varias regiones, provincias e incluso diversos países por problemas distintos como son los conflictos armados.

DIMENSIONES PSICOLOGICAS DEL CONFLICTO.

Particularmente en aquellos que son muy intensos, y en donde los niveles de injerencia personal experimentan un grado muy alto de tensión producto de las acciones amenazantes del adversario. Quienes han escrito acerca de los conflictos en sus distintos niveles sociales hacen referencia a “sentimientos negativos” o “antagonismos emocionales” entre quienes hacen parte del (os) conflicto(s). La hostilidad y el miedo mutuo son características marcadas de los participantes en un conflicto, mientras que aquellas relaciones también intensifican la tendencia de percibir la misma “realidad” externa de manera diferente entre los grupos envueltos en el conflicto. La inter- relación de emociones, actitudes, prejuicios y percepciones distorsionadas acompañan las distintas formas de un conflicto, que a su vez contribuye a su continuación y exacerbación.

ASPECTOS DE UN CONFLICTO:

- **Sustantivo.-** Los conflictos de intereses son problemas éticos muy generalizados que, precisamente por esa razón, merecen una atención especial, tanto desde el punto de vista legal como el de la ética aplicada a las organizaciones y profesiones. Por ello, es importante explicar la naturaleza de los conflictos de intereses utilizando el marco conceptual de la teoría de las organizaciones, lo que permitirá identificar sus causas y analizar los criterios éticos y las soluciones que suelen ofrecerse a estas situaciones. En principio, debe destacarse la existencia de importantes sesgos inconscientes y no intencionados en la manera de procesar la información, juzgar y decidir, ya que el conflicto de intereses está presente en casi todas las decisiones humanas que tiene que ver con los demás cuando interactuamos o, simplemente, nos vinculamos. Visto así, el conflicto es inevitable y ante él sólo cabe confiar, de modo general, en el funcionamiento de las instituciones y de los incentivos (y sanciones) que coordinan los

intereses de las partes que interactúan. En sentido estricto, un conflicto de intereses tiene lugar en cualquier situación en que un interés interfiere o puede interferir con la capacidad de una persona, organización o institución para actuar de acuerdo con el interés de otra parte, siempre que aquella persona, organización o institución tenga la obligación (legal, convencional, fiduciaria o ética) de actuar de acuerdo con el interés de la otra parte.

- **Psicológico.** - Nuestros sentidos nos proveen de datos del mundo exterior sin procesar, estos datos iniciales carecen por completo de significado por lo que se requiere de un proceso de interpretación para poder encontrar la relación con nosotros. Gibson y colaboradores (1990) nos proponen que "la percepción es el proceso por el cual el individuo connota de significado al ambiente." Dar significado al ambiente requiere de una integración de la información sensorial con elementos cognitivos como, por ejemplo, con nuestros recuerdos, con nuestras presunciones básicas de lo que es el mundo, con nuestros modelos ideales, etc., con el fin último de construir el mundo que nos rodea. La percepción comprende principalmente dos procesos: La recodificación o selección de toda la información que nos llega del exterior, reduciendo la complejidad y facilitando su almacenamiento en la memoria; Un intento de ir más allá para predecir acontecimientos futuros y de este modo reducir sorpresas.

LA PERCEPCION:

La percepción es un elemento determinante porque, aunque la meta de la organización sea una, cada grupo en la organización tiene una percepción de lo que es la meta; incluso se puede dar el caso que cada grupo que conforma la organización tenga una idea distinta del fin de la organización y en consecuencia, se tendrá una idea distorsionada del propósito de ese grupo y de su importancia, dentro de la organización. El porqué de la diferencia de percepción está determinado por aspectos como los intereses personales, inadecuada labor de integración intergrupal, desigualdad en la repartición de los recursos, ambición por el poder, diferencia entre las metas personales y/o grupales, etc.

El efecto del conflicto en la organización es muy variado, puede establecer una saludable situación de exigencia por un mejor desempeño para lograr un trato adecuado a la hora de asignar los recursos; o por el contrario puede ser una barrera infranqueable para el logro de las metas. El conflicto en la organización es inevitable y no siempre es contraproducente, aunque los administradores procuren erradicar todo tipo de conflicto.

ETAPAS DEL PROCESO DEL CONFLICTO.

- a) Posible oposición o incompatibilidad
- b) El conocimiento y la personalización
- c) Las intenciones
- d) La conducta
- e) Los resultados



ANALISIS DEL CONFLICTO

Es un proceso para explorar y entender la realidad del conflicto desde varias miradas. El uso de herramientas de análisis ayuda a comprender el significado del conflicto lo que se juega en el para cada una de las partes involucradas.

Se recomienda que una vez detectado el surgimiento de un conflicto se inicie su análisis, ya que debe ser un proceso continuo que se adapte a los factores cambiantes, las dinámicas y las circunstancias. La frecuencia del análisis dependerá del nivel de dinámica propia del conflicto.

¿Para qué sirve un análisis de conflicto?

Sirve para ampliar la propia visión, comprender mejor la situación y evaluar mejor las posibilidades de acción, resulta mucho más fácil fijar las prioridades, reconocer los riesgos y evitar los errores a través del análisis de conflicto.

Métodos alternos para solucionar conflictos.

Son los procesos alternativos al proceso judicial, disponibles para la resolución de conflictos, en los cuales, más que imponer una solución, permite a las partes crear su propia solución.

1. *LA NEGOCIACIÓN*

La negociación la podemos definir como un sistema de resolución de conflictos mediante el cual dos o más partes con intereses contrapuestos se comunican para llegar a un acuerdo, cediendo en algo cada una de ellas.

Es frecuente que las partes o al menos una de ellas, intente llegar a un acuerdo antes de acudir a la vía jurisdiccional o arbitral, por lo que suele ser el primer sistema de resolución de conflictos al que acuden las partes.

En la negociación intervienen solo las partes, aunque es posible la intervención de un tercero al que se solicite una opinión experta sobre algún tema (aunque su opinión nunca es vinculante) para orientar la resolución del conflicto.

Características de un buen negociador:

- Para ser un buen negociador, hay que tener ACTITUD...
- No tener miedo a la negociación. Percibirla como un reto.
- Tener entusiasmo por lograr un buen acuerdo.
- Ser un gran comunicador. Saber presentar su oferta con claridad. Capta el interés del otro.
- Persuasivo. Sabe convencer, utiliza con cada interlocutor aquellos argumentos que sean más apropiados, los que más le puedan interesar.
- Muy observador. Identifica el estado de ánimo, intereses y necesidades del otro.
- Sociable. - Facilidad para entablar relaciones personales, para romper el hielo y crear confianza.
- Honesto y respetuoso.
- Profesional. - No deja nada a la improvisación.
- Firme, sólido. - Sus ideas son totalmente claras (sabe lo que busca, hasta donde puede ceder, cuáles son los aspectos irrenunciables).
- Autoconfianza. - el buen negociador se siente seguro de su posición, no se deja impresionar por la otra parte.
- Ágil y resolutivo. - Capta rápidamente los puntos de acuerdo y de desacuerdo y busca soluciones.
- Paciente. - Sabe esperar. No intenta cerrar acuerdos por miedo a perderlos.

- Creativo. - Encuentra la manera de superar los obstáculos, "inventa" soluciones novedosas, detecta nuevas áreas de colaboración.

2. *LA CONCILIACIÓN*

La conciliación es otro mecanismo auto compositivo, por el que las partes, por la autonomía de la voluntad, y siempre que la materia sea disponible, pueden evitar el inicio de un pleito o poner fin al juicio ya comenzado, por consenso en la solución de su conflicto, alcanzado ante un tercero (juez de paz, o secretario judicial antes del proceso de declaración, o iniciado el proceso, en la Audiencia Previa del juicio ordinario, o en la vista del juicio verbal. El tercero no decide nunca, resuelven las partes.

Cuando el juicio ya se ha iniciado y lo que se pretende es finalizarlo, entonces la conciliación es procesal, puesto que tiene lugar dentro del proceso y ante el juez competente que conoce del asunto principal. En este caso, si no prospera la conciliación, el órgano jurisdiccional resolverá como tercero imparcial el conflicto a través de la sentencia.

Es un trámite por el cual dos o más partes involucradas en un conflicto buscan solucionar sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral llamado conciliador, mediante acuerdos lícitos, equitativos y de beneficio común.

Etapas:

- Apertura
- Identificación del conflicto
- Negociación mediada
- Cierre

¿Quién debe ser el conciliador?

Es aquella persona natural e imparcial que ayuda a las partes en conflicto a encontrar la solución adecuada al problema.

Es un experto en resolver disputas, tiene como misión propiciar, estimular, escuchar, guiar las partes del conflicto para hallar solución a sus diferencias. Es un facilitador para la solución de conflictos, no tiene poder para imponer una solución.

Ventajas de la conciliación:

- **Satisfacción:** La mayoría de las personas que logran conciliar quedan satisfechas con el acuerdo. Esto nos ayuda a vivir en paz.
- **Efectividad:** Todo proceso de conciliación tiene pleno valor legal para los implicados en el acuerdo, además lo que se acuerda en cuanto a tareas o pago se cumple con mayor satisfacción que cuando la solución es impuesta.
- **Tranquilidad, ahorro de dinero y tiempo:** El procedimiento de la conciliación es más rápido y barato, que un juicio, hay la libertad para utilizar abogado o no. se reducen disgustos y cargas emocionales.
- **Control del proceso y sus resultados:** En la conciliación debe existir colaboración de las partes para producir la solución del conflicto, por ese motivo se puede controlar el tiempo, el proceso y los resultados. Se puede solicitar plazo para una nueva reunión, discutir la propuesta de la otra parte, proponer nuevas formas a la solución del problema, consultar a sus asesores o al mismo conciliador en privado.
- **Mejoramiento de las relaciones entre las partes**
- **En la conciliación no hay ganadores ni perdedores, las partes salen favorecidas por el acuerdo que se logre.**
- **La conciliación “facilita la protección y el mejoramiento de las relaciones entre las personas”**

3. *ARBITRAJE*

Podríamos afirmar que el arbitraje es aquella forma privada de resolver controversias, alternativa al Poder Judicial, a través de la decisión definitiva de un tercero (arbitro) elegido por las partes, que tiene igual valor legal que una sentencia judicial firme.

Es el mecanismo por el cual las partes en conflicto someten a decisión arbitral las diferencias en disputa.

El arbitraje es un proceso por el cual las partes acuerdan que un tercero neutral resuelva el conflicto evaluando los argumentos que se presentan.

ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION

Al analizar los medios convenientes para negociar, hay que distinguir dos Niveles:

- La estrategia es la dirección básica que queremos dar a la negociación, el plan de juego que vamos a desarrollar. Es el conjunto de procesos de una negociación, que engloba los propios objetivos, los métodos, las acciones a desarrollar y los instrumentos a utilizar. La estrategia es, en definitiva, el conjunto de procedimientos orientados a la consecución de objetivos y son de carácter marcadamente intencional.
- Las tácticas son las diferentes formas de ejecutar la estrategia. Definen las acciones que se tienen que realizar antes, durante y después de la negociación. Son, en definitiva, las habilidades y recursos más específicos y puntuales para aplicar la estrategia.



ESTRATEGIA INTEGRATIVA (Ganar- Ganar)

El objetivo es encontrar fórmulas que tengan en cuenta los intereses de ambas partes, y llegar a una solución que sea aceptable para todos. Incluso, lo ideal es que las dos o más partes salgan muy beneficiadas.

ESTRATEGIA COMPETITIVA (Ganar-Perder)

El objetivo es obtener las máximas ventajas a expensas de la otra parte. Se basa en la percepción de un conflicto irreconciliable de ambas partes. El procedimiento utilizado consiste en hacer las máximas demandas, manteniéndose rígido en esas postura sin concesiones Esta estrategia es la más frecuente al principio de toda negociación. El objetivo fundamental no es tanto que la otra pierda, sino ganar como sea.

ESTRATEGIA DE FLEXIBILIDAD (Perder-Ganar)

Consiste en reducir tanto los intereses como las demandas explícitas, llegando a grandes concesiones. Se utiliza generalmente en situaciones de amistad entre las partes. El coste de la

ruptura de la negociación o de las relaciones se percibe como muy grave; claramente superior al coste de las concesiones realizadas. El perder-ganar es una estrategia a largo plazo. En ella se pierde o se renuncia en principio a ganar, para obtener con ello mejores ganancias o beneficios.

ESTRATEGIA DE PASIVIDAD (Perder-Perder)

En ocasiones surge esta estrategia para cerrar con ella la negociación. Consiste en plantearse que nuestras pérdidas van a ser menores o iguales que las de la otra parte.

Negociación por principios, o negociación basada en los méritos.

Como alternativa a esta negociación posicional, expertos como Fisher, Ury o Patton han elaborado una compleja teoría por la que demuestran que la forma más exitosa de negociación es la que denominan “negociación por principios” o “negociación basada en los méritos”.

Sus características principales son:

- Centrarse en los intereses, no en las posiciones
- Los participantes son entendidos como profesionales de la solución de problemas.
- El objetivo es un resultado eficiente y amigable
- Separa a las personas de los problemas
- Se es amable con la gente e inflexible con el problema
- Se procede independientemente de la confianza que se genere con la otra parte.
- Evitar tener un límite inferior
- Generar alternativas para beneficio mutuo
- Desarrollar opciones múltiples donde escoger, decidir después
- Debe basarse en criterios objetivos
- Pero entre estos parámetros, para la teoría de la negociación por posiciones.

TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN MÁS UTILIZADAS

Son el conjunto de procedimientos esquemas o guías, conocimientos, experiencias, destrezas y habilidades que utiliza el conciliador durante todo el procedimiento de conciliación para obtener un resultado que pueda dar solución al conflicto de las partes.

El proceso de la comunicación en situaciones de conflicto: Podemos definir a la comunicación como el proceso de enviar y recibir mensajes, es decir, es una de las técnicas más importantes que permite al conciliador (emisor), transmitir de manera efectiva los mensajes que desea de tal manera que las partes intervinientes (receptores) lo reciban y sobre todo lo entiendan.

Elementos de la comunicación:

Podemos visualizar claramente los elementos de la comunicación y estos son:

- a) Emisor: Quien codifica y envía la información
- b) Receptor: Aquél a quien se dirige el mensaje
- c) Canal: Medio que se utiliza para transmitir la información
- d) Mensaje: Producto físico real de la codificación del emisor
- e) Contexto: Es la situación en la cual se enmarca el proceso de comunicación.

El conciliador debe transmitir claramente sus mensajes, mediante el empleo de métodos de transmisión como son el lenguaje verbal y el lenguaje no verbal.

- **Comunicación verbal**

Viene a ser lo que decimos en forma oral a través de palabras u oraciones. Son el componente digital de la comunicación. Transmiten información relacionada con el contenido de la comunicación. Por ejemplo: "El curso era muy bueno, hasta que cambiaron al maestro". Con estas palabras estoy dando solamente información.

- **Comunicación para verbal**

Por este canal viaja el tono de voz, ritmo al hablar, etc.

- **Comunicación no verbal**

Se refiere a cómo decimos las cosas, la cual tiene mucho que ver con gestos y señales con que solemos utilizar al comunicarnos. Es decir, son los componentes analógicos de la comunicación. La comunicación no verbal se manifiesta a través de: gestos, posturas, movimientos, inclinación de la cabeza, contacto visual y expresión facial.

Actitudes que facilitan la comunicación.

- Hay actitudes que facilitan la comunicación y permiten obtener información y legitimar a las partes.
- Establecer contacto visual.

- Aceptar otros puntos de vista. Estar dispuesto a aceptar y mantener puntos de vista opuestos.
- Ser claro. Ser claro al expresar las ideas permite que los demás las comprendan ("¿Me siguen?", "¿Me entienden?").
- Escuchar bien. Prestar atención a los comentarios de los demás, pedir explicaciones para ver si entendimos, parafrasear y resumir para una buena escucha.
- Criticar ideas y no personas. Criticar las ideas y no a las personas que las sugieren.
- Agradecer. Agradecer a los demás por sus ideas.
- Compartir ideas y opiniones. Tener confianza en lo que uno piensa; tal vez los demás lo valoren.
- Dejar los problemas. No hacer referencia a otros problemas.

Actitudes que dificultan la comunicación.

- Mirar de manera amenazante
- Interrumpir. No dejar que terminen de hablar.
- Ser siempre negativo (El eterno pesimista)
- Encerrarse: Tragarse las opiniones (No opinar)
- Desairar: No prestar atención al otro
- Insultar
- Burlarse.

Técnicas comunicacionales aplicadas a la conciliación

□ Escucha activa

Escuchar activamente es una herramienta que nos permite sintonizar con otra persona, dejando por un momento nuestros puntos de vista, para explorar y comprender lo que la otra parte quiere comunicar (Selva 1997). La escucha activa es más que oír, es entender lo que la persona nos dice o nos trata de decir, a través de cualquiera de sus lenguajes (verbal, no verbal y paraverbal).

□ Paráfrasis

Es una de las herramientas más utilizadas por los conciliadores, y consiste en reproducir lo expuesto por el emisor en un lenguaje propio, quitando las connotaciones negativas

(especialmente con respecto a los participantes) y en un lenguaje neutro. La paráfrasis, como técnica, nos permite demostrar al emisor que su mensaje ha sido escuchado, además de confirmar que estamos entendiendo a aquél, de manera correcta.

Ejemplo:

Ya estoy harta de que Manuel porque llega tarde a todos nuestros compromisos, la última reunión en casa de mi madre fue el colmo: se retrasó más de cuarenta minutos, sabiendo lo importante que era para mí quedar bien frente a mis padres. Nunca lo lograré si mi esposo no contribuye.

Un parafraseo de esta intervención sería: "Déjeme ver si la estoy entendiendo de manera correcta: lo que me trata de decir es que se siente muy mortificada porque para usted es necesaria la puntualidad en Manuel y, el retraso ocurrido en la última reunión en casa de sus padres no le permitió quedar bien frente a ellos; lo que es muy importante para usted. Y le gustaría contar con el apoyo de Manuel en ese aspecto. ¿Es correcto lo que estoy entendiendo?"

El parafraseo es útil porque:

- a) Permite al conciliador verificar que el mensaje emitido por una parte haya sido comprendido de manera correcta.
- b) Descarga al mensaje de connotaciones negativas.
- c) Introduce al conciliador en la dinámica de la comunicación.
- d) Identifica los hechos y sentimientos del emisor. Ayuda a que la otra parte escuche del conciliador, el mensaje de manera neutra (sin connotaciones negativas).
- e) El parafraseo debe comenzar con una frase que aclare que lo que se va a manifestar no es lo que el conciliador cree sino que es lo que él ha entendido del mensaje recibido.

Algunas entradas que podemos utilizar son: "Usted me dice que..."

"Si he entendido bien, lo que usted me acaba de contar es que..."

"Corríjame si me equivoco, o lo que usted me dice es..."

"Quiero estar seguro de haberle entendido, usted manifiesta..."

Tipos de paráfrasis

Cuando las personas narran sus relatos, pueden poner énfasis en algún aspecto de la comunicación; puede ser muy importante para ellas el sentirse comprendida ante los hechos que han ocurrido, o sobre cómo se sienten o se sintieron con respecto a los sucesos que se relatan. A través del parafraseo podemos lograr identificar los hechos que han ocurrido o los sentimientos que estos generan en las personas.

Podemos diferenciar tres tipos de parafraseo:

- a) Paráfrasis de hechos o contenido.
- b) Paráfrasis de emociones y sentimientos: Se rescatan las emociones y sentimientos expresados por la parte en su relato, validándolas. Esto hace que el emisor se sienta realmente comprendido por el conciliador.
- c) Paráfrasis de hechos y emociones: Se narran tanto los contenidos (hechos) como los sentimientos del emisor.
- d) Preguntas cerradas. Como ¿Usted está de acuerdo en que los niños vivan con él? ¿Usted inició un proceso judicial contra él? ¿Canceló la deuda? ¿Cumple con la pensión de alimentos? ¿Esta, de acuerdo en que el dinero sea del a cuenta corriente del Banco Nacional?
- e) Preguntas circulares: Son aquellas que buscan ampliar el panorama de las partes con respecto al sistema en el cual se desarrolla el conflicto y lo incorporen: logrando desplazar los pensamientos de los participantes hacia contextos, espacios y tiempos o terceros involucrados dentro del conflicto.

Estas preguntas buscan modificar el modelo, la historia o relato que trae cada parte; lo que produce al final una modificación de la relación. Se intenta producir movimientos tanto en uno de los participantes: ¿Cómo piensa usted que esto le afectará a la otra parte?, como en los asesores que acompañan a los interesados. Por ejemplo, en los abogados: ¿Cómo piensa que el abogado de la otra parte encarará la acción?

Asimismo, el conciliador, mediante estas preguntas, intenta incorporar a terceros: ¿Qué pensarán sus hijos de esta forma de visita?, ¿Qué dirán sus socios de esta propuesta?

- f) Preguntas reflexivas: Son aquellas cuyo objetivo es analizar las consecuencias (el futuro conflictivo) al corto y largo plazo. Se invita a las partes a reflexionar acerca de sus posiciones cuando se cierran en ellas, sin analizar la consecuencia de su postura.

Ejemplos: ¿Ha pensado usted qué va a suceder si no llega a un acuerdo? ¿Ha evaluado qué le espera o qué va a pasar si sigue litigando?, ¿Ha considerado cómo; les afectará a sus hijos el que ustedes sigan manteniendo esta situación?

g) Preguntas estratégicas: Permiten llevar a las partes a la búsqueda de soluciones en la etapa de la negociación. Ejemplos: ¿Qué sugeriría usted?, ¿Cómo le gustaría que fuera la relación con sus compañeros?, ¿Cómo mejoraría usted la propuesta?

HACIA UNA CULTURA DE PAZ

Promover una Cultura de Paz necesariamente nos remite a pensar en procesos que implican espacios de encuentro, donde y desde la práctica educativa se pueden generar propuestas de transformación para una sociedad más justa y pacífica, otorgando voz a todos los miembros de la comunidad. Se trata de retomar el diálogo continuo entre teoría y práctica, a través de una visión de paz holística, en la que sea posible encontrar opciones y alternativas para la educación formal, no formal e informal, que permitan generar plataformas, redes de trabajo y espacios de transformación hacia una verdadera Cultura de Paz.

La Cultura de Paz es entendida en su concepción amplia, como la suma de derechos humanos, democracia, desarme y desarrollo humano sostenible.

La cultura de paz exige la actuación de gobiernos libremente designados pero, principalmente, a una sociedad civil que actúe de manera autónoma y a la vez se constituya en elemento de control de la gestión de lo común, fortaleciendo así la democracia misma. La interacción entre Estado y sociedad civil remite, necesariamente, a un modelo de democracia que supera la mera representatividad para convertirse en un modelo de gestión de lo público (democracia participativa) en razón de una participación máxima que hace que los ciudadanos obtengan un sentimiento de pertenencia más desarrollado (Tuvilla J., Cultura de paz y Educación para la Ciudadanía, 2006)

Algunas preguntas que nos pueden ayudar como AUTOREFLEXIÓN son:

- I. ¿Cuáles son las actitudes personales, sociales y culturales que refleja una cultura de paz?
- II. ¿Qué comportamientos puedes identificar en personas, grupos, pueblos o países que reflejen una cultura de paz?
- III. ¿Qué estilos de vida reconoces en personas, grupos, pueblos o regiones proyectan una cultura de paz?

https://educiac.org.mx/wp-content/uploads/2015/01/Manual_Cultura-de-Paz_Web.pdf

La cultura de paz como un conjunto de valores, consensuados a escala mundial, es la pieza clave de una ética global que reorienta las relaciones de los seres humanos entre sí, y de estos con su medio natural. (María Novo 1995) “Autorrealizarse sería, desde esta perspectiva, realizarse en y con todo lo existente”

MANIFIESTO (PARA QUE TE UNAS A ÉL)

Más de 75 millones de firmas se han sumado al manifiesto, cuyo texto es el siguiente:

Reconociendo parte de mi responsabilidad ante el futuro de la humanidad, especialmente para los niños y niñas de hoy y del mañana, me comprometo en mi vida cotidiana, en mi familia, mi trabajo, mi comunidad, mi país y mi región a:

- a) Respetar la vida y la dignidad de cada persona, sin discriminación ni prejuicios.
- b) Practicar la no violencia activa, rechazando la violencia en todas las formas: físicas, sexual, psicológica, económica y social, en particular hacia los más débiles y vulnerables, como los niños/as y adolescentes.
- c) Compartir mi tiempo y mis recursos materiales cultivando la generosidad a fin de terminar con la exclusión, la injusticia y la opresión política y económica.
- d) Defender la libertad de expresión y la diversidad cultural privilegiando siempre la escucha y el diálogo, sin ceder al fanatismo, ni a la maledicencia y el rechazo del prójimo.
- e) Promover un consumo responsable y un modo de desarrollo que tenga en cuenta la importancia de todas las formas de vida y el equilibrio de los recursos naturales del planeta.
- f) Contribuir al desarrollo de mi comunidad, propiciando la plena participación de las mujeres y el respeto de los principios democráticos, con el fin de crear juntos nuevas formas de solidaridad.



De acuerdo con la Unesco, la cultura de paz es el conjunto de valores, actitudes y conductas que crean y ocasionan interrelaciones e interacciones sociales, con base en los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad. Implica construir una cultura sustentada en:

- El rechazo a toda acción violenta.
- Garantizar a todas las personas el ejercicio de sus derechos.
- Prevención de los conflictos y sus causas.
- Proporcionar la posibilidad de participar plenamente en el desarrollo propio de cada sociedad.
- Solución de los problemas mediante el diálogo y la negociación.

La convivencia considera la manera en que se asume y se les da solución a los conflictos. Esa es una de las claves para construir una sociedad democrática, en la cual se pueden ejercer los derechos.

LA CULTURA POR LA PAZ Y NO VIOLENCIA Y RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS (RPC)

La Cultura por la Paz, supone una paz estructural y una paz cultural, donde se reduzcan todas las formas de violencia; de aquí que, la construcción de la paz comienza con la idea de un mundo mejor en la mente de todas las personas. Cabe mencionar que lo opuesto a la paz no es la guerra, sino la violencia.

La paz empieza por el rechazo de la violencia y la imposición como forma de solucionar los conflictos. Y para que esto pueda ser posible se debe dar un amplio consenso al respecto, es decir, la paz se debe interiorizar culturalmente y esto supone erradicar la cultura de la guerra y la violencia como forma de resolver los problemas que genera el modelo de desarrollo mundial actual. Sencillamente, la paz significa vigencia de:

- Derechos humanos
- Democracia
- Desarme
- Desarrollo

La PAZ es una forma de interpretar las relaciones sociales y una forma de resolver los conflictos que la misma diversidad que se presenta en la sociedad hacen inevitables (CNDH).

La Cultura por la Paz relacionada con la RPC se centra en los procesos y en los métodos para solucionar los problemas y esto supone generar las estructuras y mecanismos para que se puedan llevar a cabo. Su generalización persigue la erradicación de la violencia directa con la finalidad de reforzar el uso de las medidas preventivas sociales.

El desarrollo de la Cultura por la paz y la RPC en las escuelas se fundamenta en reforzar el proceso de las competencias ciudadanas con base en habilidad para aprender, dentro de la convivencia social, el respeto de la pluralidad, la defensa y la promoción de los derechos humanos entre las personas. En el entorno laboral, esto se puede llevar a cabo tomando en cuenta los siguientes puntos:

- I. Hacer comprender a las personas trabajadoras de la importancia de los valores básicos dentro de la convivencia ciudadana, como son la solidaridad, el cuidado, el buen trato y el respeto por sí mismo y por los demás, y que los practiquen en su contexto cercano.
- II. Ayudarles a asumir de manera pacífica y constructiva, los conflictos cotidianos en su vida laboral y familiar y contribuir a la protección de sus derechos como seres humanos.
- III. Invitarlos a participar constructivamente en iniciativas o proyectos a favor de la no-violencia.
- IV. Estimularlos de manera constructiva con relaciones pacíficas que contribuyan a la convivencia en el medio laboral y en su comunidad.

En base a este movimiento mundial y en la participación de cada persona, se podrá transformar la cultura de guerra y violencia en una Cultura de Paz y de No Violencia evitando tener que recurrir a herramientas y mecanismos de resolución de conflictos y ayudando a preservar valores que ayuden en la prevención social de los delitos para forjar un mundo más justo, más solidario, más libre, digno, armonioso y con prosperidad para todos.

La Resolución Pacífica de Conflictos (RPC) en la construcción de entornos laborales seguros, es una estrategia muy humana que ayuda en la prevención social del delito al vivirse de forma positiva, mediante el fortalecimiento de la convivencia cooperativa, comportamientos conflictivos para superar signos de intolerancia, actitudes y acciones que promueven, entre las personas trabajadoras, una competitividad violenta/delictiva.

La RPC no representa inacción, apatía o indolencia. Tener conflictos no es malo ni bueno. Los conflictos están en todas las relaciones sociales, el ser humano enfrenta conflictos en forma personal a cada momento (por ejemplo, cuando debe tomar decisiones), de modo que hay que entender a los conflictos como una oportunidad de aprendizaje, de desarrollo de empatía y de impulso a la creatividad que colaboran en la cimentación de los factores de protección para las partes involucradas, y que estas soluciones/aprendizajes pueden ser utilizadas en otros entornos inmediatos (familia, comunidad, trabajo) o ser de gran ayuda en futuros escenarios conflictivos.

El punto central de la RPC es transformar actitudes que promueven la violencia entre las personas trabajadoras como forma de solución o manejo de los conflictos y enfatizar la importancia del espacio de participación de las mujeres y los hombres, de sus vivencias, el diálogo, la comunicación asertiva, la cooperación, la confianza, el respeto mutuo y la búsqueda de soluciones creativas, democráticas y en consenso.

Una de las características de las estrategias de la RPC en la construcción de entornos laborales seguros es que buscan desestructurar mediante la Mediación y la Conciliación las actitudes que bloquean los elementos positivos, que son los que permiten una mejor convivencia laboral, un desarrollo más pleno de la personalidad y las capacidades para abordar los conflictos de forma pacífica.

Finalmente, en la RPC es importante tomar en cuenta, además de los elementos ya mencionados, el respeto y aprecio a las diferencias, el respeto hacia las demás personas, la cooperación en equidad, la confianza y la apertura hacia otros. No se trata de “estandarizar” a las personas trabajadoras según su sector, pues cada cual es diferente, sino de establecer lo que necesita saber y saber hacer para que cada cual vaya desarrollando sus propias potencialidades en el manejo de los conflictos.



Unidad IV

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBJETIVO: Que las participantes desarrollen su capacidad de negociación frente a su contrato colectivo de trabajo, que favorezca la igualdad sustantiva y reduzca las situaciones de violencia y el acoso entre las personas que integran las OPT's.

4.1 Género y liderazgo sindical- estrategia y negociación efectiva en el Contrato Colectivo de Trabajo.

La democratización de las relaciones laborales y de las organizaciones sindicales son un desafío para México. Fortalecer la democracia, la justicia, los derechos humanos y la igualdad de género en la institución sindical, son parte de nuestra tarea. Promovemos debates amplios, críticos y propositivos con los representantes sindicales y actores del mundo del trabajo, generando puentes de intercomunicación con organizaciones sindicales progresistas; con instituciones públicas del trabajo y de justicia, del poder legislativo y de la sociedad civil organizada.

Las líneas a fortalecer son:

1. Democratización de las relaciones laborales y de la justicia laboral.
2. Fortalecimiento de la democracia y la libertad sindical.
3. Políticas de igualdad de género en el sindicato.
4. Formación e intercambio sindical en el sector automotriz, nacional e internacional.
5. Reformas democráticas de representación sindical y de la negociación colectiva.

La creciente y sostenida incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado, en conjunto con la expansión de la agenda de igualdad y no discriminación, exigen de la unión de esfuerzos y voluntades políticas para impulsar procesos de revisión de las organizaciones y estructuras sociales que históricamente han dado vida e impulsado a nuestras democracias.

Una de esas figuras cruciales es la organización sindical, misma que ha sido y sigue siendo un espacio central no sólo para la defensa de los derechos laborales y sociales sino, sobre todo, un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo humano sostenible e igualitario, basado en la justicia social y respetuoso de los derechos humanos.

En una época caracterizada por la desregulación y flexibilización del mercado laboral, por la reconfiguración de los centros de trabajo ante el avance de las nuevas tecnologías de la información, por la precarización laboral donde impera la informalidad y salarios bajos y, en general, ante un contexto de pauperización creciente del empleo y de privatización de la seguridad social, en la que las mujeres presentan enormes brechas, que se han exacerbado con la pandemia del COVID-19, resulta impostergable colocar la importancia de la organización sindical para el mejoramiento de las condiciones de las y los trabajadores con su fuerza colectiva y sus vínculos de solidaridad.

Este acercamiento al movimiento sindical, sin embargo, debe realizarse desde una óptica transformadora y renovada. Desde una perspectiva interseccional y sensible al género que nos permita observar lo que por mucho tiempo se ha mantenido oculto o ignorado.

Una nueva óptica que revele las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el contexto sindical, su rol en el futuro del trabajo y de los sindicatos, así como las experiencias diferenciadas que éstas viven en el empleo debido a su género y que impactan el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.

La incorporación de esta perspectiva de género en el contexto sindical se avizora no sólo como deseable, sino como una estrategia indispensable para revitalizar el movimiento.

Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han confirmado que, si bien la participación de mujeres varía de país a país, la presencia femenina en los sindicatos ha aumentado de forma sostenida durante los últimos cuarenta años, superando incluso el número de hombres que se están afiliando actualmente. No obstante, es importante subrayar que esta incorporación va más allá de un mero incremento numérico de mujeres en las filas de los sindicatos. Ante la magnitud de los retos que enfrenta y las exigencias de la agenda de igualdad, el movimiento sindical requiere de un cambio de paradigma que coloque a las mujeres en pie de igualdad y en la primera línea de las decisiones.

Para avanzar en su transformación, el sindicalismo no puede continuar subsumiendo las experiencias y demandas de las mujeres trabajadoras a la idea de un interés colectivo idealizado y concebido en términos supuestamente neutrales, pero en realidad excluyente al reflejar la experiencia masculina en el trabajo como la norma e invisibilizar las necesidades e intereses de las mujeres.

Esta nueva perspectiva implica garantizar el derecho de las mujeres a su participación política dentro de los sindicatos, la integración de sus preocupaciones específicas en el ejercicio de su libertad de la asociación sindical, la inclusión de la prevención de la violencia de género como uno de sus ejes rectores y el reconocimiento del trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres.

Paralelamente, las mujeres necesitan de la organización sindical como aliada para la defensa de nuestros derechos humanos, que hagan visibles las situaciones de discriminación y violencia específicos; leyes

inadecuadas, los salarios más bajos, las jornadas de trabajo parciales, y condiciones abusivas, o precarizadas. Múltiples retos para que los sindicatos se constituyan en un vehículo indispensable para avanzar en la igualdad de género y para mejorar las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras, y con ello, de las sociedades y los países.

No se puede obviar que durante los últimos veinte años, tanto a nivel nacional como internacional, se han adoptado nuevas políticas y normativas que buscan incorporar una perspectiva de género dentro de los sindicatos (a través de la adopción, por ejemplo, de sistemas de cuotas para representantes mujeres en puestos de dirección, protocolos para la atención de la violencia de género en el trabajo, la incorporación de demandas de las trabajadoras en la negociación colectiva, y la creación de unidades de género dentro de los sindicatos); no obstante, lo cierto es que persiste mundialmente una falta generalizada de información estadística sobre la presencia de las mujeres en los sindicatos y organizaciones independientes de trabajadoras, encontrándose también muy pocos estudios académicos interdisciplinarios y pronunciamientos de instancias internacionales en la materia, por lo que la perspectiva de género en el contexto sindical es aún una tarea pendiente y con muchos retos por delante.

Alejandra Mora Mora

Secretaria Ejecutiva

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)



4.2 Derechos Humanos Laborales e igualdad de Género.

MARCO CONCEPTUAL SOBRE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS LABORALES

1. Concepto de género

El género como concepto empieza a utilizarse a partir de los años sesenta como una categoría de análisis empleada para el estudio de las relaciones sociales entre hombres y mujeres.¹ Dicha categoría es utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una

determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra, y se transforman a través del tiempo. Es importante determinar la distinción entre los vocablos “sexo” y “género”. El primero alude a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, que son universales. El segundo se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo femenino y lo masculino, así como a las relaciones entre hombres y mujeres. En opinión de Chávez,⁵ la causa de desigualdades, marginación y subordinación para la mayoría de las mujeres ha sido la determinación de las características construidas socialmente a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Esto se explica en razón de que la construcción del género parte de la división sexual del trabajo, la cual determinó que las actividades de las mujeres fueran ligadas a su función biológica reproductiva.

2. Perspectiva de género

La perspectiva de género “alude a una herramienta que como enfoque busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos”.⁷ “Implica hablar de la relación equitativa entre ambos sexos”.

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que se enfoca en determinar las diferencias entre hombres y mujeres y sus necesidades, la cual “debe tender a mejorar las condiciones de vida de ambos géneros y debe buscar transformar la posición de la mujer en relación con la del hombre, su comunidad y la sociedad en general”.

Y cuando se emplea esta perspectiva se plantea la necesidad de llevar a cabo acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre los sexos.
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente de los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

3. Derechos humanos laborales

A. Concepto de derechos humanos

El autor Peces Barba los define como: la facultad que la norma atribuye de protección de la persona, en lo referente a su vida, a su libertad, a su igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres

libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado en caso de infracción.¹³

Y según Castán Tobeñas se pueden definir como: aquellos derechos fundamentales de la persona humana -considerada en su aspecto individual como comunitario- que corresponde a éste por razón de su propia naturaleza (de esencia, a un mismo tiempo, corpórea, espiritual y social), y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder y autoridad, y toda norma jurídica positiva, cediendo, no obstante, en su ejercicio ante las exigencias del bien común.¹⁴

Conforme a Burgoa, dichos derechos “se traducen en imperativos éticos emanados de la naturaleza del hombre que se traduce en el respeto a su vida, dignidad y libertad, en su dimensión de persona”.¹⁵

Así, el común denominador de las definiciones antedichas es la protección y respeto de los aspectos fundamentales que permitan el desarrollo integral de una persona, los cuales surgen de su naturaleza humana.

B. Características de los derechos humanos

Los derechos humanos revisten características que los singularizan. De acuerdo a Carpizo, éstas son:

- 1) Universalidad: significa que todo ser humano posee una serie de derechos con independencia del país en que haya nacido o habite.
- 2) Historicidad: se refiere a tres aspectos diversos: a) La evolución de la civilización; b) Nuevos problemas, necesidades y retos, y c) El contexto social y cultural de cada país.
- 3) Progresividad: implica que su concepción y protección nacional, regional e internacional se va ampliando irreversiblemente, tanto en lo que se refiere al número y contenido de ellos como a la eficacia de su control.
- 4) Aspecto protector: se ampara a toda persona humana, incluso se ha llegado a sostener que los derechos humanos no deben proteger sólo a la persona, sino también a la comunidad nacional.
- 5) Indivisibilidad: implica que todos los derechos forman una unidad.
- 6) Eficacia directa: significa que los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales ratificados por un país, vinculan obligatoriamente a todos los poderes públicos -Ejecutivo, Legislativo, Judicial y órganos constitucionales autónomos-, así como a autoridades, grupos y personas, y para ello, no es necesario que una ley desarrolle los alcances de ese derecho humano, aún en el supuesto de que la Constitución señale la existencia de esa ley.

C. Derechos humanos laborales

Los derechos humanos laborales “son todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo”; es decir, aquellas que respeten la dignidad de las personas. “Los derechos humanos laborales son derechos prestacionales como todos los derechos humanos sociales”. Esto significa que esos derechos están dados por su capacidad para exigir de los poderes públicos, una actividad de hacer o de dar.

De igual manera, los derechos laborales protegen de la discriminación y explotación en el lugar de trabajo.¹⁹ Los derechos laborales requieren para su realización en tiempo y espacio, instrumentos jurídicos vigentes y viables, cuya regulación se sustente desde las normas fundamentales nacionales e internacionales.

MARCO JURÍDICO SOBRE DERECHOS HUMANOS LABORALES E IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En la carta magna de nuestro país se encuentra consagrado el fundamento de los derechos humanos, incluidos los laborales y de la no discriminación por razón de género.

El párrafo tercero de su artículo 1o. señala la obligación del Estado en materia de derechos humanos al siguiente tenor: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.

En este entendido, “el Estado tienen el deber de respetar, proteger y satisfacer los derechos humanos”. Asimismo, el párrafo IV del artículo de referencia prohíbe la discriminación por razón de género, entre otras: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Por su parte, el artículo 4o. señala: “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. Y el sustento de los derechos humanos laborales se encuentra en el artículo 123, el cual determina que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno”.

2. Instrumentos internacionales

México es parte de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, desde 1974, la cual trata los temas más importantes sobre el derecho de los tratados. Según el punto 2.1.a) de dicha Convención, se entiende por tratado: “Un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos

conexos y cualquiera que sea su denominación particular”. Al respecto, “hay consenso en la doctrina en considerar que los términos convención, acuerdo, pacto, protocolo, estatuto, declaración, etcétera y otros más, son todos sinónimos de tratado internacional”.

Por su parte, el artículo 2o. de nuestra Ley sobre la Celebración de Tratados lo define como:

El convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de derecho internacional público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

En lo relativo a la igualdad de género, “los instrumentos sobre derechos humanos presentan un nuevo concepto social y político al reconocer legalmente a la mujer como un ser humano pleno e igual”. “Éstos recalcan la importancia de la igualdad de género como un medio clave para lograr la reducción de la pobreza y el desarrollo”.

Entre los principales instrumentos internacionales que prescriben derechos humanos laborales e igualdad de género se encuentran: la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración de Filadelfia; la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otras.

A. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919)

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tuvo lugar en la Conferencia de Washington celebrada en 1919. El párrafo II de su Preámbulo señala la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo relativas a la protección de las mujeres. Esto conforme a lo siguiente: “Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, [...] y [...] que es urgente mejorar dichas condiciones [...] en lo concerniente a [...] protección de [...] las mujeres, [...] reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor”.

Al llevar a cabo esta afirmación, la OIT reconoce implícitamente que las condiciones de trabajo de las mujeres no han sido ni son todavía óptimas para su pleno desempeño laboral, y por ende, que se requiere plasmar y salvaguardar sus derechos en este ámbito.

B. Declaración de Filadelfia (1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CGOIT), congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adoptó el 10 de mayo de 1944, la Declaración de los fines y objetivos de

la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros. El punto 1 a) de su sección II señala el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

C. Carta de las Naciones Unidas (1945)

La Carta de las Naciones Unidas se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, EUA, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. Su Preámbulo refiere que los miembros de la Organización de las Naciones Unidas confirmen su compromiso con la dignidad humana e igualdad de derechos de hombres y mujeres conforme a lo siguiente: “NOSOTROS LOS PUEBLOS DE LAS NACIONES UNIDAS RESUELTOS a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”.



D. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948. Dos de sus preceptos consagran la igualdad en dignidad y el derecho a condiciones equitativas de trabajo y a la no discriminación en relación con el salario. Por su parte, el artículo 1o. establece la naturaleza de libertad e igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos. Y el artículo 23 en el punto 1 advierte que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas de trabajo. Y el numeral 2 de este mismo precepto señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Sobre el particular, es conveniente resaltar la intención de la Asamblea General de las Naciones Unidas de advertir que la naturaleza de la igualdad radica en la dignidad de la persona, la cual es uno de sus atributos más preciados.

E. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se adoptó en Nueva York, EUA, el 16 de diciembre de 1966. La adhesión de México se llevó a cabo el 24 de marzo de 1981. Su artículo 26 determina que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de

ésta. También prescribe que la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. De ahí que, el contenido esencial de este instrumento en materia de género versa sobre el resguardo de los derechos de las mujeres ante la discriminación.

F. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se adoptó en Nueva York, EUA, el 16 de diciembre de 1966. Por su parte, el punto 1 del artículo 14 establece el derecho de todas las personas a condiciones de trabajo equitativas. Y el punto 2 determina el derecho a gozar de las mismas oportunidades y trato en relación con el acceso a los servicios de orientación profesional y empleo. Ambos preceptos se encuentran orientados a que las mujeres gocen de igualdad respecto de los hombres en el trabajo.

G. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

La Organización de las Naciones Unidas, congregada en Nueva York, EUA, el 18 de diciembre de 1979 adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual fue suscrita por México el 17 de julio de 1980. Su artículo 1o. determina que el significado de la expresión “discriminación contra la mujer” para los efectos de la convención de referencia: “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. En estos términos, la discriminación contra las mujeres entraña que sus derechos se vean disminuidos o no reconocidos. Ésta las posiciona en una situación de vulnerabilidad.

Por su parte, el artículo 2 establece el acuerdo de los Estados parte de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer (inciso b).
- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre (inciso c).
- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación (inciso d).

- Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (inciso f).

Aun y cuando en México existen ciertos dispositivos jurídicos que establecen la prohibición de la discriminación contra las mujeres, es importante también contar con las sanciones en caso de que estas disposiciones no sean respetadas. Ése sería un paso importante para dar pie a la igualdad sustantiva.

H. Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)

La Declaración y Programa de Acción de Viena se aprobó por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993. Su punto 18 señala que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Y establece como objetivos prioritarios de la comunidad internacional la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

I. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1994)

El 6 de septiembre de 1994, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en Belém do Pará, Brasil. México la ratificó el 19 de junio de 1998.

Su artículo 1 señala lo que debe entenderse por “violencia contra la mujer”, y al respecto establece que ésta es: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

De igual manera, su artículo 2 advierte que la violencia contra la mujer incluye: la violencia física, sexual y psicológica:

- a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Entre los derechos protegidos en la Convención de referencia, se encuentran: “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. [artículo 3] Esto en virtud

de que en el artículo 5 se reconoce que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer.

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. El derecho a que se respete su vida.
- b. El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- c. El derecho a la libertad y a la seguridad personal.
- d. El derecho a no ser sometida a torturas.
- e. El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia.
- f. El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.
- g. El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos.
- h. El derecho a libertad de asociación.
- i. El derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley.
- j. El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones. [artículo 4]

Por su parte, el artículo 6 estatuye las prerrogativas del derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, los cuales son:

- a. El derecho a ser libre de toda forma de discriminación.
- b. El derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.



J. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo fue adoptada el 18 de junio de 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión en

Ginebra. El numeral 2 señala “que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”, y entre ellos se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Lo señalado reviste gran importancia, toda vez que implica que el gobierno de México como Estado miembro de la OIT está comprometido a respetar los derechos fundamentales, entre ellos los laborales, pese a que no ha ratificado ciertos convenios de Protección de los Derechos de las Mujeres Trabajadoras, tales como: el 156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares; el 175, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial; el 177, sobre el Trabajo a Domicilio y el 183, sobre la Protección de la Maternidad.

K. Convenios de la OIT

La OIT²⁷ se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Así, promover los derechos de las mujeres en el trabajo y alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la OIT desde su fundación en 1919. La OIT promueve la igualdad de género como elemento intrínseco de la meta del trabajo decente a escala mundial y la mitigación de la pobreza, y como instrumento para favorecer una globalización más incluyente.²⁸

1) Convenio OIT núm. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951)

2) Convenio OIT núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. [inciso a]

3) Convenio OIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981) debe entenderse por “trabajadores con responsabilidades familiares”: trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, y respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica, y de ingresar, participar y progresar en ella.

4) Convenio OIT núm. 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (1994) la expresión “trabajador a tiempo parcial” designa a: “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. El artículo 7 establece que

“deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores de tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable”. Esto en las siguientes esferas:

- a) Protección de la maternidad.
- b) Terminación de la relación de trabajo.
- c) Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) Licencia de enfermedad.

5) Convenio OIT núm. 177 sobre el Trabajo a Domicilio (1996) el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

En el numeral 2 del artículo citado determina los siguientes aspectos en que deberá fomentarse la igualdad de trato:

- a. El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b. La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación.
- c. La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d. La remuneración.
- e. La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f. El acceso a la formación.
- g. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- h. La protección de la maternidad.

6) Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000) El numeral 1 de su artículo 9 determina que: “Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo”. Y aun y cuando la legislación en materia de trabajo en México dispone de medidas al respecto, el embarazo y la maternidad siguen constituyendo motivos de despidos injustificados o de inequidad en las condiciones laborales de las mujeres.

L. Resoluciones de la OIT

- 1) Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004)
- 2) Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009)
- 3) Ley Federal del Trabajo

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la denominada “reforma laboral”. Ésta incorporó algunas disposiciones relacionadas a la no discriminación y la igualdad sustantiva, entre ellas se cuentan las siguientes:

En la modificación al artículo 2o., al conceptuar el trabajo digno o decente se determinó que era aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, entre otras razones por género.

En la modificación al artículo 3o., en el párrafo II se señaló que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, entre otras cosas por motivo de género o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

En los artículos 47, fracción VIII, y 51, fracción II, relativos a las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador, respectivamente, se adicionaron las figuras de hostigamiento y acoso sexual.

Al modificarse el artículo 56 se prescribió que las condiciones de trabajo estarán basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de sexo, género, entre otras.

Se adicionó la fracción XXVII bis del artículo 132 para señalar entre las obligaciones de los patrones, otorgar el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. En la reforma a la fracción I del artículo 133, se determinó que queda prohibido a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores, entre otras razones, por género o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

Se adicionaron las fracciones XII a XV al artículo 133 a fin de prohibir a los patrones: realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

De igual manera, se adicionó la fracción XI al artículo 135 para prohibir a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona.

De igual manera, se adicionó una fracción II bis al artículo de referencia para establecer que en caso de adopción de un infante las madres disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

BRECHAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

Las brechas de igualdad de género indican la distancia que separa a mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos.²⁹ Las brechas de igualdad de género en materia laboral señalan esa distancia entre hombres y mujeres en aspectos relacionados al trabajo. Sobre el particular, la OIT advierte que las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero aún falta un trecho para que gocen de las mismas ventajas y derechos que los hombres.

Se considera que entre los aspectos donde existen más distancia entre hombres y mujeres en materia laboral se encuentran los siguientes: discriminación, acceso al empleo, remuneración, distribución del trabajo doméstico y reproductivo, y violencia en el lugar de trabajo.

1. Discriminación hacia las mujeres.

No obstante que diversos ordenamientos de nuestro sistema jurídico contemplan disposiciones para prohibir la discriminación, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reconoce que “la situación en la que todavía viven las mujeres y niñas del país exige al Estado mexicano acciones para eliminar la discriminación y garantizar sus derechos humanos”. La OIT advierte que las mujeres continúan enfrentándose a situaciones de clara desventaja y discriminación en todos los ámbitos de la vida económica.

2. Acceso al trabajo.

Acorde a la OIT, “muchas mujeres han sufrido discriminación en cuanto al acceso al trabajo y se ven obligadas a ejercer trabajos precarios”. En México, los hombres tienden a insertarse más que las mujeres en el mercado de trabajo.³⁴ Esto, según datos del INEGI, en los que se reflejó que para el segundo trimestre de 2013, la tasa de participación en el trabajo remunerado de los hombres de 14 y más años superó significativamente (69.8%) a la de las mujeres (37.8%).

Asimismo, por grupo de edad y sexo, la tasa de participación más alta para ambos sexos se presenta en el grupo de 30 a 54 años, con un rango que va de 87.3% a 91.6% para la población masculina y de 45.4% a 52.4% en la femenina. Asimismo, en el rango de 50 a 59 años se presenta mayor desigualdad en la participación entre hombres y mujeres, con diferencias superiores a los 40 puntos porcentuales.

3. Remuneración.

Acorde a datos de la OIT, las mujeres reciben salarios inferiores a sus contrapartes masculinos por un trabajo de igual valor, o se ven imposibilitadas a conseguir un ingreso suficiente para ellas y para sus

familias.³⁸ Así, en el mundo, una mujer gana alrededor del 77% de lo que gana un hombre;³⁹ es decir, 23% menos.

Según el INEGI, la diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres, en el mismo tipo de trabajo y con el mismo número de horas de trabajo, varía entre las distintas ocupaciones. Entre los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, la remuneración de las mujeres necesita aumentarse 26.7% para alcanzar la paridad salarial; en los trabajos como operadores de transporte, la remuneración de las trabajadoras tiene que incrementarse casi 26% para alcanzar la de sus similares masculinos. Por otro lado, en los servicios personales, la relación es a la inversa, el salario de los hombres en estas ocupaciones debe incrementarse 11.9% para estar a la par del de las mujeres.

4. Violencia en el lugar de trabajo

La OIT⁵¹ ha determinado que las mujeres están expuestas a la violencia en el lugar de trabajo, esto debido a que en casi todo el mundo las mujeres suelen concentrarse en los puestos de trabajo infravalorados y mal remunerados, y afrontar condiciones de empleo deficientes. Aunado a que su poder de negociación y de toma de decisiones es limitado.



CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA REFORMA LABORAL

1. Concepto de derechos humanos desde la perspectiva de género.

Para representar los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral, es necesario apuntar primero nuestra propuesta de concepto de derechos humanos desde esta perspectiva. Así, consideramos que son:

Para profundizar en el contenido del concepto aludido es necesario abordar los tres elementos que éste abarca, los cuales son ineludibles en una idea de derechos humanos desde el enfoque de género, y éstos son: la dignidad humana, la eliminación de la discriminación por motivo de género y la igualdad sustantiva. Dichos elementos se encuentran determinados en el marco jurídico nacional e internacional, citado en apartados precedentes.

En relación al primer elemento, referido a la dignidad, podemos apuntar que ésta es: “el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, además de dotarlo de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad”.⁵² De la dignidad de la persona humana irradia la libertad y la igualdad como principios básicos que se van a concretar en derechos humanos.⁵³ La aspiración de proteger la dignidad humana de todos los seres humanos es el quid del concepto de derechos humanos.⁵⁴

Así, “el fundamento de los derechos humanos se encuentra en la noción de la dignidad humana”.⁵⁵ En esos términos, el punto de partida del concepto de derechos humanos con perspectiva de género es el principio del respeto y protección de la dignidad, la cual es inherente a todos los seres humanos.

Los ordenamientos jurídicos deben velar que los individuos puedan cultivar su dignidad y que ésta sea respetada por los otros, otorgándole el máximo valor. Sin dignidad el ser humano no puede desplegar sus capacidades ni desarrollarse plenamente.

Para abordar el segundo elemento de nuestro concepto, relativo a la eliminación de la discriminación por motivo de género, primero tenemos que establecer lo que se entiende por discriminación en general -considerada como una distinción, exclusión, restricción o preferencia tendiente a negar o privar a una persona de sus derechos y de su protección-, la cual es la negación del principio de igualdad y una afrenta a la dignidad humana. Dependiendo de los motivos de este trato distinto, hablamos de discriminación por motivo de raza, origen étnico, color, género, religión, orientación sexual, etcétera.⁵⁶ La discriminación impide o anula el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁵⁷ En cuanto a la discriminación contra la mujer, ésta se constituye como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁵⁸

Para que se pueda explicar una noción de derechos humanos desde una perspectiva de género es necesario que ésta incluya la condición de erradicar las distinciones por este motivo, lo cual es un requisito indispensable para que la mujer esté en posibilidad de gozar de los mismos derechos y libertades que los hombres.

Y como en el trabajo de derechos humanos es muy importante determinar cómo crear condiciones de igualdad,⁵⁹ la igualdad sustantiva es el tercer elemento de nuestra propuesta, la cual se refiere al acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.⁶⁰ Por ende, “el punto central de un planteamiento de igualdad sustantiva no es simplemente el trato igual en la ley, sino con el efecto real de la misma”.⁶¹ Dicha igualdad se conoce como de facto o de hecho, porque implica igualdad cuando los derechos se aplican en la realidad; esto es, que pueden observarse resultados.

De ahí que se plasmará una igualdad sustantiva en materia laboral cuando las mujeres estén en posibilidad de acceder a las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, con igualdad de remuneración, con las mismas probabilidades de optar por capacitación y formación profesional, así como de una promoción. Además, para que dicha igualdad sea patente, es menester que el rol de la maternidad pueda ser conciliado con la actividad laboral, y que las tareas domésticas y responsabilidades familiares guarden un punto de equilibrio con la participación de los hombres.

2. Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral.

Una vez que hemos presentado nuestra propuesta de conceptualización de derechos humanos desde la perspectiva de género, y para determinar su relación con la reforma laboral, responderemos a la pregunta de si la reforma laboral atiende a un enfoque de derechos humanos en relación con el tema de género.

Además, no obstante que se determina como obligación del patrón, otorgar el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Esta medida es insuficiente para equilibrar de facto, el disfrute, cuidado y atención de un hijo por parte de ambos padres.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024

Objetivo prioritario 1.- Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.

1.1.2 Promover cambios en el marco normativo laboral que permitan condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sin discriminación, priorizando la igualdad salarial y la eliminación de barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección en el ámbito público y privado.

1.1.3 Fortalecer los instrumentos de actuación para la asesoría, acompañamiento, apoyo y atención a quejas o denuncias por discriminación laboral contra las mujeres.

1.1.4 Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales documentos normativos que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública Federal.

1.2.1 Implementar campañas de comunicación que incidan en la eliminación de estereotipos sexistas que desvaloran las capacidades productivas y laborales de las mujeres.

Objetivo 2.- Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.

2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.

2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Federal.

Objetivo prioritario:

- Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.
- Promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de la Administración Pública Federal.
- Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Federal.
- Promover acciones que favorezcan los liderazgos de mujeres con PG en las organizaciones sindicales.

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024

Objetivo prioritario 2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral

2.1.3 Promover la adecuación de estatutos de las organizaciones sindicales mediante la elaboración de guías informativas y material de difusión sobre el nuevo modelo laboral para que los sindicatos cumplan con las nuevas disposiciones legales.

2.1.4 Promover la capacitación y la elaboración de materiales referentes al nuevo modelo laboral y su impacto en el trabajo digno.

Objetivo prioritario 4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

4.5.1 Promover prácticas que fomenten la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades con perspectiva antidiscriminatoria y de género.

4.6.2 Fortalecer la procuración de justicia laboral a través de los servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género, en todas las entidades federativas.

Código de Ética de la Administración Pública Federal

- Acuerdo por el que se crea la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Artículos: 1, 2, 3, 4 y 5.
- Lineamientos para la operación del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral Artículos: 1; 2; 5; 6; 7; 10, fracción XI; 16; 17; 18, fracciones I, V, VII y XI; y 48.
- Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral Línea de acción 9.1.- Incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la Reforma Laboral.

No obstante que se han hecho esfuerzos para equilibrar la situación de las mujeres en relación con la de los hombres en materia de trabajo, tras los datos vertidos en el presente estudio, se puede advertir que la discriminación hacia aquéllas es palpable en múltiples situaciones laborales.

En relación con el acceso a un trabajo, las mujeres son discriminadas al no ser consideradas en diversas ofertas laborales por su condición femenina. Esto por la percepción de que los varones son más aptos para la realización de ciertas tareas. No obstante, muchas mujeres pueden desempeñar sin problema muchas de estas actividades.

Además de ser necesario equilibrar los salarios entre hombres y mujeres, se debe dar a ambos las mismas oportunidades de capacitación y formación profesional. Asimismo, se requiere que las promociones laborales sean equitativas entre ambos géneros, porque en muchas ocasiones el trabajo que se ofrece a las mujeres es de menor rango o categoría.

También es preciso impulsar la inclusión de las mujeres en la organización sindical, y con ello evitar la segregación. Ellas tienen derecho a participar en mayor medida en sus procesos internos y en la toma de decisiones.

Algo que es importante apuntar, es que en muchas ocasiones la discriminación que sufren las mujeres ocurre sin testigos. Ejemplo de esto último son el acoso laboral y el sexual, lo cual las coloca en una posición vulnerable, además de poco propicia para probarlo.

Asimismo, las mujeres deben conocer sus derechos para hacerlos exigibles. Es necesario reforzar la cultura jurídica sobre los derechos humanos, desde la perspectiva de género, en los operadores jurídicos y en la sociedad en general, para avanzar hasta lograr el respeto de la dignidad de las mujeres, la no discriminación y alcanzar la igualdad sustantiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, Gilma y Guzmán, Laura, “Género y derechos humanos”, en IIDH, Memoria I Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos, San José, IIDH, 1998. [Links]
- Barbagelata, Héctor Hugo, El particularismo del derecho y los derechos humanos laborales, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009. [Links]
- Becerra Ramírez, Manuel, Derecho internacional público, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991. [Links]
- Beltrão, Jane (coord.), Derechos humanos de los grupos vulnerables, Barcelona, UPF, 2014. [Links]
- CDHDF, Derechos humanos laborales, México, 2013. [Links]
- Chávez Carapia, Julia del Carmen, Perspectiva de género, México, UNAM -Plaza y Valdés, 2004. [Links]
- Comprendiendo los derechos humanos. Manual sobre educación de los derechos humanos, trad. del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Chile, Santiago de Chile, Centro Europeo de Investigación y Capacitación sobre Derechos Humanos y Democracia-Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de la República de Austria, 2004. [Links]
- Gobierno del Distrito Federal, La perspectiva de género. Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo, México, 1999. [Links]
- INEGI, Mujeres y hombres 2014, México, 2015. [Links]
- INMUJERES -PNUD, ABC de género en la administración pública, México, 2007. [Links]
- Kurczyn Villalobos, Patricia, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 14, enero-junio de 2012. [Links]
- OIT, Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo, Ginebra, 2011. [Links]

LEGISLACIÓN

- Carta de las Naciones Unidas. [Links]
- Constitución Organización Internacional del Trabajo. [Links]
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [Links]
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. [Links]
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. [Links]
- Convenio OIT núm. 100, relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. [Links]
- Convenio OIT núm. 111, sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). [Links]
- Convenio OIT núm. 156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. [Links]
- Declaración de Filadelfia. [Links]
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para un Globalización Equitativa. [Links]
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Links]
- Declaración y Programa de Acción de Viena. [Links]
- Ley Federal del Trabajo. [Links]

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. [Links]
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. [Links]
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Links]
- Resolución OIT relativa a la Promoción de la Igualdad de Género, la Igualdad de Remuneración y la Protección de la Maternidad. [Links]

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

- La OIT y la igualdad de género, Ginebra, OIT, 2016; disponible en <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm> (consultada el 3 de marzo de 2016). [Links]
- Andrade, Gilma y Guzmán, Laura, “Género y derechos humanos”, en IIDH, Memoria I Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos, San José, IIDH, 1998, p. 139.
- Inmujeres-PNUD, ABC de género en la administración pública, México, 2007, p. 7.
- OIT, Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local, Ginebra, Oficina para la Igualdad de Género, 2010, p. 3.
- Chávez Carapia, Julia del Carmen, Perspectiva de género, México, UNAM-Plaza y Valdés, 2004, p. 14.
- Inmujeres-PNUD, op. cit., p. 13.
- Chávez Carapia, Julia del Carmen, op. cit., p. 13.
- Ibidem, p. 19.
- Inmujeres-PNUD, op. cit., p. 14.
- Bidart Campos, Germán, Teoría general de los derechos humanos, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 233.
- Castán Tobeñas, José, Los derechos del hombre, Madrid, Reus, 1976, pp. 13 y 14.
- Burgoa Orihuela, Ignacio, Las garantías individuales, México, Porrúa, 1995, p. 602.
- Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”, Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 25, julio-diciembre de 2011, pp. 19-24.
- CDHDF, Derechos humanos laborales, México, 2013, p. 20.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 14, enero-junio de 2012, p. 210.
- Comprendiendo los derechos humanos. Manual sobre educación de los derechos humanos, trad. del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Chile, Santiago de Chile, Centro Europeo de Investigación y Capacitación sobre Derechos Humanos y Democracia-Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de la República de Austria, 2004, p. 189.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, op. cit., p. 211.
- Comprendiendo los derechos humanos..., cit., p. 24.
- Becerra Ramírez, Manuel, Derecho internacional público, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991, p. 36.
- Comprendiendo los derechos humanos..., cit., p. 22.
- La OIT y la igualdad de género, Ginebra, OIT, 2016; disponible en <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm> (consultada el 3 de marzo de 2016).
- OIT, Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local, Ginebra, Oficina para la Igualdad de Género, 2010, p. 3.
- Inmujeres-PNUD, op. cit., p. 18.
- OIT, Las mujeres y el futuro del trabajo. Nota informativa preparada para el Día Internacional de la Mujer, Ginebra, 2015, p. 4.
- INEGI, Mujeres y hombres 2014, México, 2015, p. VII.

- OIT, Directrices..., cit., p. 5.
- OIT, Igualdad salarial. Guía introductoria, Ginebra, 2013, p. 15.
- OIT, Las mujeres y el futuro del trabajo..., cit., p. 1.
- Nogueira Alcalá, Humberto, La interpretación constitucional de los derechos humanos, Lima, Ediciones Legales, 2009, pp. 11 y 14.
- Carpizo, Jorge, op. cit., p. 6.
- Comprendiendo los derechos humanos..., cit., p. 16.
- Carpizo, Jorge, op. cit., p. 5.
- Comprendiendo los derechos humanos..., cit., p. 74.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción II.
- Andrade, Gilma y Guzmán, Laura, op. cit., p. 140.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción V.
- Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Justicia de género, ciudadanía y desarrollo, Bogotá, Mayol Ediciones, 2007, p. 109.

4.2 Participación ciudadana de las mujeres trabajadoras.

La participación de las mujeres en el movimiento sindical mexicano todavía no está a la altura de los cambios producidos en el mundo del trabajo a partir de los años 80. Desde entonces el empleo femenino ha aumentado, incluso con las transformaciones globales y económico-productivas también se ha deteriorado, pero la constante ha sido la resistencia de las estructuras sindicales a abrirse a los desafíos planteados por las cuestiones de género, tanto en el nivel de los contratos y las relaciones laborales propiamente dicho, como dentro de la organización y representación sindicales.

Hay experiencias en otros países que pueden servir de guía, como tampoco conviene olvidar que seguir excluyendo la problemática del género no hace más que beneficiar a los sectores interesados en debilitar al sindicalismo.

Las mujeres sindicalistas en México, a lo largo de varias décadas, han trabajado de manera constante por ganar espacios en sus organizaciones sindicales. Han impulsado acciones para visibilizar la situación de desigualdad en los sindicatos y en las relaciones laborales de las organizaciones; su presencia y participación en los espacios públicos ha tomado relevancia y son referentes obligados de los asuntos laborales. En los estatutos sindicales se lograron establecer cuotas de género, ante el hecho de que los sindicatos siguen dirigidos mayormente por hombres, aun en empresas o instituciones donde las mujeres trabajadoras son mayoría. El balance hasta aquí fue, mucho trabajo no traducido en cambios en las estructuras de poder en los sindicatos mexicanos.

La creciente participación económica de las mujeres, así como su mayor índice de sindicación pueden ser una alternativa viable para atender el déficit democrático en los sindicatos y cerrar la brecha entre la democracia sindical y la democracia política, así como para la apertura y modernización de los sindicatos. Es vital combatir los estereotipos de género que minusvaloran el trabajo de las mujeres a

partir de los cuales se generan desigualdades en sus ingresos y prestaciones y las hace objeto de tratos discriminatorios; las afecta en sus derechos, su patrimonio, su bienestar, su acceso a una vida sana y de calidad actual y futura, ya que disminuyen sus pensiones y sus años de vida saludable, lo que cancela una vejez digna. Jennifer Cooper

La política de género en los sindicatos implica verificar que existan instancias de representación de las mujeres sindicalistas, comisiones específicas y que se transversalice la perspectiva de género en los estatutos, en los contratos colectivos y en todas las negociaciones con las empresas.

La igualdad sustantiva en la vida laboral de las sindicalistas debe construirse desde la selección, promoción, formación y desarrollo profesional, hasta la igual retribución por trabajo de igual valor, las políticas para el balance entre vida personal y trabajo, la libre participación y representación sindical.

De manera especial, podemos mencionar algunos de los importantes cambios de género a la Ley Federal de Trabajo en 2019:

- Garantizar ambientes laborales libres de violencia y discriminación (Art. 3)
- La igualdad para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Art. 3).
 - El voto personal, libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales en las que se establece que éstas se conformarán con proporcionalidad de género (Art. 371 IX Bis) así como para la negociación y contratación colectiva (Arts. 245, 358, 371, 371 Bis, 386 Bis, 388, 389, 391 Bis, 390 Ter, 700, 419, 419 Bis, 897 A, 897 F y 931).
- Queda prohibido a los empleadores exigir presentar certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso; y despedir a una trabajadora por estar embarazada (Art. 133, Fracción XIV y XV).
- En casos de sospecha de despido por embarazo, o de trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio, trabajo infantil y discriminación por embarazo, sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, acoso u hostigamiento sexual:
- La excepción de agotar la instancia conciliadora, incluyendo los casos de discriminación por identidad de género (Art. 685 Ter IV c).
- Providencias cautelares de no suspender el goce de la seguridad social (Art. 857).
- La obligación de las y los patrones para implementar protocolos para prevenir y atender este tipo de casos (Art. 132 Fracción XXXI).

PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

La participación ciudadana es aquella forma de participación que vincula a las personas con las políticas públicas. La participación supone compromiso, y su ejercicio significa un fortalecimiento de la democracia, integración social, cercanía entre aparato público y sociedad civil y mayor eficiencia e

impacto de los programas sociales. La participación puede adoptar cuatro formas: la toma de decisiones y control social de compromisos públicos; asociada a la gestión pública; uso activo de beneficios sociales y participación como proceso de fortalecimiento del capital social de la comunidad.

Estas formas de participación conforman dos ejes:

- a) asociado al grado de influencia que pueden llegar a tener o a utilizar las personas, que fluctúa desde la mera utilización de la oferta pública a la participación en la toma de decisiones y,
- b) referido al grado de apropiación de la participación y va desde la simple satisfacción de necesidades a la acumulación de capital social (Servicio Nacional de la Mujer, 1999).

La combinación de estos ejes da lugar a distintos resultados: tenemos que si la participación se da en la medida en que las personas se hacen parte en la toma de decisiones y se acumula capital social, entonces se puede lograr habilitación social y empoderamiento; si acumula capital social y sólo se utiliza la oferta, la participación es del tipo de consultoría. Por otra parte, si se participa en la toma de decisiones y sólo es para la satisfacción de necesidades, entonces la participación es de tipo gestionaría, y por otro lado, si la apropiación de la participación es en función de la satisfacción de necesidades básicas y con un grado de influencia bajo, o sólo de utilización de oferta, entonces la participación es sólo instrumental.

La participación está ligada al proceso de construcción de comunidad e implica relaciones del individuo con el ecosistema en que éste está inmerso, generando experiencia, conocimiento y praxis que posteriormente se incorpora a la historia de la comunidad y forma parte de la cultura (Martínez, 1998). A su vez, la participación se transforma en un vínculo necesario para el acceso a bienes y servicios, lo que favorece la satisfacción de otras necesidades (Sánchez Vidal, 1996); fortalece las identidades territoriales, como base de la seguridad social y sentido de pertenencia (Sabatini, 1995). También ha sido considerado como un buen elemento para predecir la calidad del ambiente físico, acceso a servicios, prevención de crimen y condiciones sociales (Chavis & Wandersman, 1990). La participación a nivel colectivo supone, además, el fortalecimiento de la democracia a través del tiempo, la integración social, la cercanía entre el aparato público y la sociedad civil y una mayor eficiencia e impacto de los programas sociales (Servicio Nacional de la Mujer, 1999).

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA CÍVICA.

La participación no solo construye ciudadanía, también cimienta la democracia. En diferentes países, las experiencias de participación ciudadana han contribuido en gran medida a fortalecer los frágiles sistemas democráticos con los que contaban, lo que ha permitido en algunos casos mejorar las políticas públicas y la generación de resultados en términos de desarrollo humano. Para ello es necesario romper con la

idea de que las personas en condición de pobreza son seres pasivos, receptivos y beneficiarios de las políticas de desarrollo. La promoción de la participación implica un cambio de mirada sobre la población, acentuando el carácter de construcción de ciudadanía que todo proceso participativo debe fomentar, lo cual conlleva generar condiciones de acceso a oportunidades y al ejercicio de libertades.

Los grandes retos en la participación ciudadana confluyen en torno a cómo implicar a la sociedad para la deliberación de los intereses comunes y en qué espacios y ámbitos se toman las decisiones. Otro aspecto clave es la forma en la que esos intereses de la sociedad y de sus grupos organizados son entendidos por las instituciones públicas, sin caer en el clientelismo y en la cooptación de las propias organizaciones o de sus líderes. La promoción de diferentes espacios de participación nos debe encaminar a la creación de una ciudadanía interesada en lo público, en lo social, en la política. Este interés puede ayudar a los grupos formales de la sociedad civil y a la ciudadanía en general a construir condiciones de diálogo y negociación con el Estado que realmente se orienten a la consecución del bien común y al bienestar general de la población, para lo cual es imprescindible que los propios ciudadanos y ciudadanas quienes asuman el protagonismo en la toma de decisiones sobre cuestiones que afectan a sus vidas.

Es de gran importancia repensar y proponer, como mujeres, el tipo y estilo de participación pública que desean tener desde la experiencia y las necesidades laborales particulares.

Algunas propuestas para participar podrían ser:

- Cualquier acto que esté motivado por el interés en construir sociedad,
- Actividades vinculadas a la cotidianidad, pueden ser actividades más plurales y dinámicas, poniendo el énfasis en el carácter relacional de la participación.
- Es necesario para avanzar en una definición diferente de la participación: Desterrar mitos (elaboraciones ideológicas) como:
 - Las mujeres no pueden establecer vínculos entre ellas (las mujeres son las principales enemigas para con ellas mismas).
 - Las mujeres son incapaces de trabajar juntas: la solidaridad es presentada como un “don” masculino.
- Pensar nuevos planteamientos también para la investigación y el análisis de la participación.

En conclusión, repensar la participación de las mujeres en la vida cívica demandaría:

- Reconocer la solidaridad y el apoyo, como origen de alianzas entre personas.
- Ver cómo la cooperación se estructura en redes.

- Atender a espacios y lugares concretos en los que se fraguan los vínculos y donde se materializan las redes.

No se trata de negar la importancia de la participación formal, sino de pensar también en otro tipo de participación más creativo y efectivo.

Además, a nivel metodológico, sería necesario visualizar este tipo de participación para buscar nuevas estrategias de acercamiento al análisis de la participación.

Por ejemplo:

1. Atendiendo a las actividades encaminadas a generar o consolidar apoyo o soporte social: actividades que sostienen la vida misma, sostenibilidad social.
2. Ahondando en el análisis de redes: un tipo de análisis que reconstruye la dimensión relacional y cotidiana de la participación; ayuda a trazar el esqueleto de la participación informal permitiendo que ésta se materialice.
3. Descubriendo los espacios en los que las redes (participación informal) se hacen visibles, se generan, se fomentan y se sostienen. Espacios que deben ser puestos en valor frente a los lugares configurados en base a los intereses económicos y productivos.

file:///C:/Users/Cereal1/Downloads/5.pdf



3336148095



3328012128



3312421590



@cerealdhl



**Cereal - Centro de Reflexión y
Acción Laboral**



www.cereal.mx



@cereal977



cereal.a.c.97



GPS

Visítanos en:

**Calle Jesús González Ortega #306 esquina
Garibaldi en el centro de Guadalajara, Jalisco.**

**"NADIE DEFIENDE
LO QUE NO CONOCE"**

31