

Rompecabezas

Jalemos Parejo

Derechos Humanos Laborales e Igualdad de Género



INTRODUCCIÓN



Este Rompecabezas desea impulsar la reflexión en los grupos de **personas trabajadoras** que están interesadas en conocer, a mayor profundidad:



los **Derechos humanos laborales** la **Igualdad sustantiva** la **Segregación laboral** la **Discriminación** por **género**



Este rompecabezas busca reforzar el desarrollo de las **habilidades** de asociación, reflexión, comunicación, resolución de problemas, consenso y visión crítica en las **persona trabajadoras**, para que les permita, a través de una **herramienta lúdica colectiva**, analizar y proponer mecanismos de intervención y participación en la **toma de decisiones** en sus **áreas de trabajo**, sus **sindicatos**, sus **comunidades** y sus **familias**.

También, a través de este juego, se dará a conocer, **promover** y defender los **Derechos Humanos Laborales**, el derecho a la **no discriminación** y la **segregación laboral**, así como impulsar la reflexión para lograr la **igualdad sustantiva en los centros de trabajo**.

Este **material** quiere ser **apoyo** a la **búsqueda** y **esfuerzo organizativo** de muchas **personas trabajadoras**, **corrientes sindicales** y **sociedad civil**, que incansablemente luchan por contribuir en la defensa y promoción de un trabajo y una **sociedad más justa, digna y equitativa**.

OBJETIVO

Elaborar una **herramienta de trabajo** enfocadas en **promover los Derechos humanos laborales** desde la **Perspectiva de Género**, facilitando el conocimiento en cuanto a temas como la **Igualdad sustantiva**, los roles de género, la **segregación laboral**, los diferentes tipos de **discriminación**, así como las diversas manifestaciones de **violencia** que se pueden generar en los espacios de trabajo, para que con esta información, las **personas trabajadoras** busquen alternativas que permitan conocer, ejercer y exigir sus **Derechos Humanos Laborales**, así como tener una mayor participación en el **sindicato**.



CONTENIDOS

- ♦ DERECHOS HUMANOS LABORALES ♦ IGUALDAD SUSTANTIVA
- ♦ GÉNERO ♦ SEGREGACIÓN LABORAL ♦ DISCRIMINACIÓN
- ♦ DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO.



POBLACIÓN A QUIEN SE DIRIGE

Este Rompecabezas está pensado para las **personas trabajadoras**, especialmente **mujeres jóvenes con habilidades de liderazgo**. También está dirigida a las **personas trabajadoras**, **miembros de sindicatos**, **comités**, **organizaciones**, **instituciones** o cualquier organismo interesado en la promoción y la defensa de los **Derechos Humanos Laborales y la Igualdad de Género**.



INSTRUCCIONES PARA LA PREPARACIÓN DE LA LOTERÍA

1

Para armar el rompecabezas necesitarás imprimir las 32 piezas en tamaño media carta o carta.

2

Puedes pegar estas impresiones en una cartulina para que las piezas queden más duras y manipulables.

3

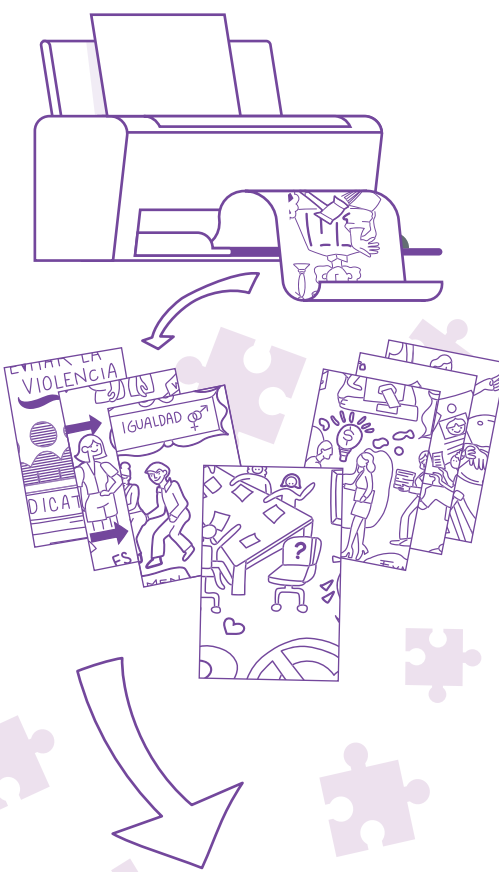
Si quieres, antes de recortarlo, puedes iluminar las hojas de colores para que te quede más atractivo.

4

El rompecabezas es uno sólo, pero para fines de la dinámica se divide en cuatro rompecabezas pequeños que se reparten en los cuatro equipos que formarás.

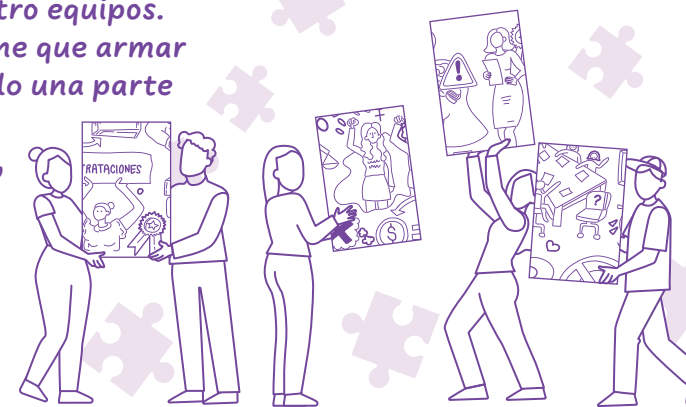
5

Esta dinámica es apropiada para un grupo de aproximadamente 20 a 30 personas, aunque también se puede usar para grupos más pequeños.



DESARROLLO EQUIPOS

- ✓ El grupo se divide al azar, de manera que queden cuatro equipos.
- ✓ La única instrucción que se da es que cada equipo tiene que armar "el rompecabezas", pero no se les dice que tienen sólo una parte de un gran rompecabezas.
- ✓ Se sigue el proceso en donde arman el rompecabezas, hasta que se den cuenta de que tienen una pieza que no encaja con el resto de sus piezas.
- ✓ Se deja que el equipo lo resuelva hasta que consiga buscar su pieza en los demás equipos y donar la que tiene al equipo que la necesite.
- ✓ Continúa el armado hasta que se den cuenta que tienen que juntar sus partes para armar un sólo rompecabezas.



PRIMERA REFLEXIÓN

Cuando terminen de armar el rompecabezas se propicia la primera reflexión con las siguientes preguntas:

¿Cómo se sintieron en el juego?

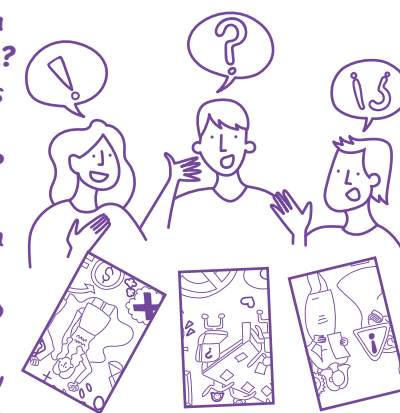
¿Qué reflexión les deja al haber jugado en equipo y no de manera individual?



SEGUNDA REFLEXIÓN Y ANÁLISIS

Se recupera el proceso de trabajo en equipo a través de preguntas generadoras, invitando a que cada equipo elija a una persona que modere la reflexión:

- ¿Qué reflexión les invitan las imágenes del rompecabezas con relación a la violación o garantía de los derechos humanos laborales y la igualdad sustantiva?
- ¿Cuáles consideras que son los motivos de discriminación laboral por cuestiones de género?
- ¿Ubicas alguna imagen que esté relacionada con la segregación laboral? Explica ¿por qué?
- ¿Crees que las políticas y procedimientos en tu organización abordan adecuadamente el tema de la discriminación? Explica.
- ¿Has presenciado o experimentado situaciones en las que se hayan violentado los derechos humanos laborales por temas de género?
- ¿Consideras que en tu empresa se proporciona suficiente capacitación y concientización sobre el derecho a la no discriminación, a la igualdad sustantiva y a los derechos humanos laborales?



Se abre el diálogo para que se reflexionen las preguntas y puedan dar sus opiniones, rescatando las ideas comunes en las que se pueda llegar a un posible consenso. Las preguntas se pueden ampliar o modificar según se vea necesario para cumplir el objetivo.



FUNDAMENTACIÓN

- Se hace notar a todo el grupo, rescatando los contenidos del plenario, la **importancia de hablar y de consensar ideas que nos ayuden a generar un proceso de mayor conciencia de la inclusión**, de la no discriminación, de la defensa de los derechos humanos laborales, la segregación laboral y el cuidado, en todas sus formas, de la integridad y dignidad de la persona.
- Se comparte el derecho a la no discriminación y la manera en la que está sustentado en los **Derechos Humanos Laborales** y en la **NOM 035 y NMx 025**, así como lo que tendría que hacer la persona trabajadora y el centro de trabajo para que se **garantice la igualdad de género, la inclusión y los Derechos Humanos Laborales** en el espacio de trabajo.
- Se abre el diálogo en plenario y se sacan conclusiones poniéndolas en diálogo con los 10 Derechos humanos laborales y con la NMx 025 y NOM 035.,
- La persona que coordina debe hacer un cierre, explicitando la fundamentación de estos derechos y normas.

PROPUESTAS PARA LA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

- ✓ Este momento es vuelta a la práctica, es un nuevo ejercicio de aplicación y vinculación de las reflexiones hechas en la fundamentación.
- ✓ Se invita a la reflexión personal o por parejas para que **discutan y compartan** propuestas concretas y viables para lograr **defender y promover los DHL**, prevenir la no discriminación por género, la **segregación laboral** y lograr **avanzar en la igualdad sustantiva** dentro de los espacios de trabajo. Se comparten las propuestas y se consensan al menos **tres propuestas por grupo** que tendrán que **exponer en plenario**. Algunas preguntas pueden ser:

¿Qué cosas a favor tenemos y que nos pueden ayudar para garantizar nuestros derechos?



¿Qué podemos hacer para que se respeten nuestros derechos?

¿Qué obstáculos tenemos que superar?

Se anotan las propuestas de manera escrita y visible para todo el grupo.

PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES HAY ALGUNAS PROPUESTAS QUE SE PUEDEN SUGERIR Y SON LAS SIGUIENTES:

- ✓ Para garantizar y defender los derechos humanos laborales, es esencial **implementar políticas y medidas integrales**.
- ✓ Promover un **entorno laboral justo, igualitario y respetuoso**, asegurando la protección y promoción de los derechos humanos de todos los trabajadores.
- ✓ Impulsar programas de **formación y sensibilización para empleados y empleadores** sobre los derechos humanos laborales, enfatizando la importancia de un trato justo y respetuoso.
- ✓ **Establecer y fortalecer leyes y regulaciones** que protejan los derechos laborales, incluyendo igualdad salarial, no discriminación y condiciones laborales seguras.
- ✓ Crear **agencias de supervisión** para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales y **tomar medidas en caso de violaciones**.
- ✓ Establecer **canales de denuncia seguros y confidenciales** para los trabajadores que experimenten violaciones de sus derechos laborales.
- ✓ Implementar **medidas de protección contra represalias** para los denunciantes.
- ✓ Fomentar y apoyar la **negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores** para asegurar condiciones laborales justas y equitativas.



- ✓ Fomentar y apoyar la **negociación colectiva** entre los trabajadores y los empleadores para asegurar **condiciones laborales justas y equitativas**.
- ✓ Promover la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo, **garantizando oportunidades iguales** para todos los trabajadores.
- ✓ Brindar **formación constante** a los empleadores y empleados sobre los derechos laborales y cómo promover un ambiente respetuoso.
- ✓ Facilitar el acceso a mecanismos de justicia para los trabajadores que enfrenten violaciones de sus derechos laborales, incluyendo **asistencia legal y apoyo**. Realizar **investigaciones regulares** sobre la implementación de políticas y la situación de los derechos laborales, utilizando datos para tomar **decisiones informadas**.
- ✓ Fomentar la **responsabilidad social empresarial**, incentivando a las empresas a cumplir con los estándares de derechos humanos laborales y reportar sus acciones.
- ✓ **Cooperar con organismos internacionales** y otras naciones para intercambiar mejores prácticas y mejorar los estándares laborales a nivel global.



Estas propuestas buscan establecer un enfoque holístico para garantizar y defender los derechos humanos laborales, abordando tanto la prevención como la respuesta a posibles violaciones. La colaboración entre gobiernos, empleadores, trabajadores y organizaciones civiles es fundamental para lograr un cambio positivo y duradero en el ámbito laboral.

PROPUESTAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN EL TRABAJO:

- ✓ Establecer políticas claras y por escrito que promuevan la igualdad de género y la no discriminación en todas las áreas del trabajo.
- ✓ Realizar análisis regulares de salarios para asegurarse de que hombres y mujeres que realizan trabajos equivalentes reciban una remuneración justa y equitativa.
- ✓ Implementar prácticas de contratación que eviten sesgos de género y otros tipos de discriminación en la selección de candidatos.
- ✓ Ofrecer opciones de trabajo flexible que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales de manera efectiva.
- ✓ Establecer políticas y procedimientos para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral, creando un entorno seguro y respetuoso.
- ✓ Asegurarse de que las oportunidades de promoción se basen en el mérito y las habilidades, eliminando cualquier sesgo de género.
- ✓ Ofrecer programas de capacitación que aborden temas de género y promuevan la comprensión de los estereotipos y prejuicios de género.
- ✓ Involucrar a mujeres en todos los niveles de toma de decisiones dentro de la organización para garantizar una representación equitativa.
- ✓ Establecer objetivos para aumentar la representación de mujeres en posiciones de liderazgo y adoptar medidas para lograrlo.
- ✓ Ofrecer licencias parentales que sean equitativas y alentadoras tanto para madres como para padres, para fomentar la responsabilidad compartida en la crianza.
- ✓ Valorar y promover la diversidad en todas sus formas, incluyendo género, raza, orientación sexual y más.
- ✓ Publicar informes periódicos sobre la equidad de género en la organización y asumir la responsabilidad de abordar las disparidades identificadas.
- ✓ Implementar programas de mentoría que brinden a las mujeres oportunidades para aprender y desarrollarse en el ámbito laboral.
- ✓ Realizar auditorías regulares para evaluar la igualdad de género en diferentes áreas de la organización y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.
- ✓ Fomentar un cambio cultural que cuestione los estereotipos de género y promueva la igualdad desde el nivel más alto hasta la base de la organización.



La igualdad sustantiva en el trabajo requiere un enfoque integral y constante. Es esencial que tanto la alta dirección como todos los niveles de la organización estén comprometidos en este proceso para lograr un cambio real y duradero.

PROPUESTAS PARA ELIMINAR LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO:

- ✓ Este tema es un desafío importante para lograr igualdad de oportunidades en el mundo laboral.
- ✓ Proporcionar información y orientación profesional a estudiantes desde etapas tempranas, promoviendo una amplia variedad de opciones de carrera sin importar el género.
- ✓ Ofrecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades que tradicionalmente se asocian con géneros opuestos para romper estereotipos y permitir a las personas elegir libremente sus áreas de interés.
- ✓ Garantizar que los salarios y beneficios sean iguales para trabajos de igual valor, independientemente del género que los realice.
- ✓ Ofrecer licencias parentales equitativas y promover una cultura en la que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar su vida laboral y familiar.
- ✓ Implementar opciones de trabajo flexible que permitan a los empleados adaptar sus horarios según sus necesidades personales y familiares.
- ✓ Proporcionar servicios de cuidado infantil y otras medidas de apoyo para ayudar a los padres a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.
- ✓ Establecer programas de mentoría y promoción que ayuden a las mujeres a avanzar en campos dominados por hombres y viceversa.
- ✓ Implementar y hacer cumplir políticas estrictas contra la discriminación de género en el lugar de trabajo.
- ✓ Realizar análisis de brechas de género en diferentes niveles y funciones, y abordar los sesgos en la contratación, promoción y asignación de tareas.
- ✓ Involucrar a los empleadores en la promoción de un entorno diverso e inclusivo, y alentar la igualdad en todas las áreas de la organización.
- ✓ Lanzar campañas de sensibilización que desafíen los estereotipos de género y promuevan la igualdad en todos los aspectos de la vida.
- ✓ Realizar seguimiento regular de la diversidad y la igualdad en la organización y publicar informes transparentes sobre los avances y desafíos.



Eliminar la segregación laboral por género requiere un enfoque multifacético y el compromiso de todas las partes involucradas, desde individuos y empresas hasta gobiernos y la sociedad en su conjunto.

PROPUESTAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO LA NO DISCRIMINACIÓN:

- ✓ Implementar programas educativos que promuevan la comprensión de la diversidad y fomenten la empatía y el respeto mutuo desde una edad temprana.
- ✓ Establecer políticas claras y por escrito que prohíban la discriminación en todas sus formas en todas las áreas de la sociedad, incluido el empleo, la educación y los servicios públicos.
- ✓ Brindar formación a profesionales de diversos sectores (educación, salud, legal, etc.) para reconocer y abordar la discriminación de manera efectiva.
- ✓ Establecer canales seguros y confidenciales para denunciar casos de discriminación y garantizar que las víctimas tengan un medio para buscar justicia.
- ✓ Fortalecer y aplicar leyes y regulaciones que prohíban la discriminación por razones de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad y otros motivos.
- ✓ Facilitar el acceso a la justicia para las víctimas de discriminación, brindando asistencia legal y recursos para presentar denuncias.
- ✓ Implementar políticas de acción afirmativa que aborden desigualdades históricas y promuevan la igualdad de oportunidades para grupos marginados.
- ✓ Establecer mecanismos de seguimiento y generar informes regulares sobre los avances y desafíos en la lucha contra la discriminación.
- ✓ Fomentar la diversidad en todas las áreas de la sociedad, incluidos lugares de trabajo, instituciones educativas y espacios públicos.
- ✓ Inclusión en la Toma de Decisiones: Asegurarse de que los grupos marginados y afectados por la discriminación estén representados en la toma de decisiones en todos los niveles.
- ✓ Lanzar campañas de sensibilización que destaquen los impactos negativos de la discriminación y promuevan la importancia de la igualdad y la diversidad.
- ✓ Colaborar con organizaciones no gubernamentales, grupos comunitarios y otros actores para unir esfuerzos en la lucha contra la discriminación.
- ✓ Compromiso Empresarial: Incentivar a las empresas a adoptar políticas de no discriminación en sus lugares de trabajo y promover la diversidad en sus equipos.



EVALUACIÓN

- ✓ Se evalúa en juego para poder conocer las conclusiones de las personas participantes. Se pueden utilizar algunas preguntas:

ANEXOS ANEXO 1

Los Derechos Humanos Laborales (DHL) tienen las siguientes características:

- Son inherentes e irrenunciables, como parte inseparable del ser humano trabajador.
- Son integrales; la suerte de un derecho está relacionada con la de los demás, significa que si uno es quebrantado los otros también se afectarán.
- Son progresivos como la naturaleza y la vida humana, constituyen un proceso dinámico inacabado con permanentes cambios y surgimiento de nuevas necesidades y aspiraciones.
- Son históricos; responden a las aspiraciones, necesidades y cosmovisión de las personas de una época, región o cultura concretas.
- Son exigibles siempre, mientras las personas dependan del trabajo asalariado para vivir.
- Los Derechos individuales y colectivos son complementarios, no basta que sólo uno u otros se respeten; se complementan, como la dimensión individual y social de las personas.
- Son los mínimos indispensables para satisfacer las necesidades básicas para que una persona y su familia vivan con dignidad.

1 EMPLEO ESTABLE

- Implica la posibilidad de elegir libremente al trabajo. (Art. 5 constitucional).
- Obtener empleo sin discriminación alguna. (Art. 1, 6, 123-A apartado A Constitucional).
- Garantía de garantizar el trabajo mientras subsista la materia del trabajo. (Art. 39 LFT).
- Reintegración por despido injustificado. (Art. 48 LFT).

2 SALARIO SUFICIENTE

- Es aquella remuneración equitativa y suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia complementada por otros medios de protección social. (Art. 123-A Frase VI y XII CPEUM, Art. 82, 83, 84, 85 LFT).
- El salario no será objeto de embargo, compensación o descuento. (Art. 123-A, VIII CPEUM).
- Derecho al reparto de utilidades. (Art. 117 al 131 de LFT).
- Debe pagarse directamente al trabajador interesado en moneda de curso legal en el día y hora acordada. (Art. 123-X CPEUM, Art. 100-101 de la LFT).
- Prohibición de los empleadores limitar en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su dinero.
- Pago de horas extras (las primeras 4 horas de cada día de trabajo en un día de 42 días con un salario integral). (Art. 123-A Frase VII y VIII CPEUM, Art. 100-101 de la LFT).
- Vivienda digna. (Art. 123 Frase XII CPEUM, Art. 141 LFT).

3 CONDICIONES DE TRABAJO SATISFATORIAS

- Este derecho comprende un horario de trabajo. (Art. 50-56 de la LFT).
- Salario correspondiente a la responsabilidad adquirida. (Art. 86 de la LFT).
- Descanso suficiente para recuperar energía perdida. (Art. 69-75).
- Un ambiente laboral seguro y saludable. (Art. 512 de la LFT).
- Trato respetuoso. (Art. 2 de la LFT).
- Asistencia e indemnización por riesgos de trabajo. (Art. 472 al 522 de la LFT).
- Seguro social y fondo de vivienda. (Art. 123-A F XXIX de la CPEUM, Art. 130 al 153 de la LFT).

4 LIBERTAD SINDICAL

- Posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses en un sindicato o cualquier forma de organización, sin la intervención de autoridades y patrones. (Art. 386 de la LFT).
- Procedimiento: Mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto. (Art. 371 Frase, ULFT).
- Protección contra el hostigamiento por causas de afiliación o liderazgo sindical. (Caso 1350/1).
- Facilidad de regularizar y organizar la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales. (Art. 371 de la LFT).

5 CONTRATACIÓN COLECTIVA

- Via por la cual los trabajadores organizados (como sindicato o coalición) puede negociar con el patrón mejoras o mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. (Art. 386 -404 LFT).
- Es un acuerdo bilateral, en el cual, tanto el sindicato (trabajadores) y el patrón deben participar en la negociación de las cláusulas.

6 HUELGA

- Derecho de los sindicatos o coaliciones de trabajadores para suspender labores de las empresas o centro de trabajo para presionar al patrón a fin de conseguir:
 - Un reparto equitativo de las ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad.
 - Obtener del patrón la firma de un contrato colectivo o convenio ley.
 - Revisión del contrato colectivo de trabajo a las condiciones generales laborales.
 - Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades. (Art. 123 -A XVII y XVIII).
 - Exigir la revisión de los salarios contractuales y apoyar la huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes. (Art. 400 LFT).

7 DERECHO DE IGUALDAD DE CONDICIONES

- Derecho al desarrollo al interior de la empresa tanto para hombre como mujeres, tenga las mismas oportunidades. (Art. 2 de la LFT).
- Protección y garantías por parte del Estado y patrón para las mujeres embarazadas que durante el trabajo no se le exige esfuerzos que pongan en peligro su salud y la del producto.
- Derecho a un periodo anterior y posterior al parto de 42 días con un salario integral. (Art. 123-VI Constitucional, Art. 170 Frase II de la LFT).
- Derecho a no perder por causas de embarazo, el empleo ni los derechos adquiridos.
- Derecho a disminuir el hijo en periodos de lactancia en 2 descansos entre ordenados de 1/2 hora cada día durante la jornada de trabajo.

8 PROTECCIÓN EN EL TRABAJO DE MENORES

- El estado debe garantizar la protección y vigilancia para que el menor continúe con sus estudios.
- Debe tener un certificado que acredite aptitud para el trabajo o consentimiento a los exámenes médicos que ordena la inspección del trabajo, sin este ningún patrono podrá utilizar sus servicios.
- Una jornada máxima de 6 horas dividida en periodos de 3 horas y una hora intermedia.
- Prohibida la utilización de menores para prestación de servicios fuera de la familia salvo: (Hacerse, profesionales, artistas deportistas y en general trabajos especializados. (Art. 29 LFT).

9 IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS

- Es nulo cualquier acuerdo o documento que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del trabajador en las leyes laborales. (Art. 123-A XXIII de la CPEUM, Art. 38 de la LFT).
- Es nula la renuncia que hagan los trabajadores de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquier que sea la forma o denominación que se le dé, todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje, quien lo aprobará siempre y cuando no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores. (Art. 38 de la LFT).
- El gobierno y el trabajador tienen la obligación de respetar siempre los derechos de los trabajadores.

10 JUSTICIA LABORAL

- El estado debe garantizar que los trabajadores sean escuchados públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, de manera pronta, expedita y GRATUITA. (Art. 17 de la CPEUM).
- Los trabajadores tienen derecho en la forma de las leyes que fijen las leyes.
- Los servicios del trabajo de las autoridades del tribunal deben ser públicos y gratuitos.
- Trámites de demandas laborales los tribunales deben seguir la que sea así como los agravios vertidos.
- Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. (Art. 685-976 de la LFT).

ANEXOS ANEXO 2

IGUALDAD SUSTANTIVA
La igualdad sustantiva se refiere a una forma más profunda y completa de igualdad, que va más allá de la igualdad formal o legal. Implica abordar las desigualdades arraigadas en la sociedad y en las estructuras institucionales. Aquí hay algunos principios clave de la igualdad sustantiva:

- ### 1 Equidad y Justicia:

Buscar resultados justos y equitativos para todas las personas, teniendo en cuenta las diferencias históricas y estructurales que pueden generar desventajas.

2 Acción Afirmativa:

Implementar medidas especiales para corregir desigualdades históricas y promover la igualdad de oportunidades para grupos marginados.

3 No Discriminación:

Garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y no discriminación basada en género, raza, orientación sexual, discapacidad y otros factores.

4 Participación Igualitaria:

Facilitar la participación plena y significativa de todas las personas en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la toma de decisiones y la representación política.

5 Acceso Equitativo:

Hay que asegurar que todas las personas tengan igualdad de acceso a servicios, oportunidades y recursos, independientemente de su origen o circunstancias.

6 Transformación Estructural:

Abordar las desigualdades a nivel estructural, cuestionando y modificando las normas y sistemas que perpetúan la discriminación.

7 Diversidad Valorada:

Reconocer y valorar la diversidad en todas sus formas, promoviendo la inclusión de diferentes identidades y perspectivas.

8 Empoderamiento:

Dotar a las personas de las herramientas y los recursos necesarios para que puedan tomar decisiones informadas y ejercer su autonomía.

9 Transparencia y Rendición de Cuentas:

Mantener la transparencia en la toma de decisiones y rendir cuentas por los resultados en términos de igualdad sustantiva.

10 Enfoque de Género:

Reconocer y abordar las desigualdades de género en todas las áreas, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

11 Educación y Sensibilización:

Fomentar la educación y la sensibilización sobre las desigualdades y cómo abordarlas, promoviendo un cambio cultural.

12 Compromiso de Liderazgo:

Involucrar a líderes y figuras influyentes en la promoción de la igualdad sustantiva y la eliminación de estereotipos y prejuicios.

13 Justicia Social:

Reconocer que la igualdad sustantiva está intrínsecamente ligada a la justicia social y al respeto por los derechos humanos.

14 Prevención de la Discriminación:

Tomar medidas preventivas para evitar que ocurra la discriminación, creando políticas y entornos inclusivos desde el principio.

15 Enfoque Holístico:

Abordar las desigualdades de manera integral, considerando las múltiples dimensiones de la identidad y las circunstancias de las personas.
- Estos principios forman la base para abordar las desigualdades profundas y arraigadas en la sociedad y promover la igualdad sustantiva en todas las áreas de la vida.

ANEXOS ANEXO 3

DISMINUIR LA SEGREGACIÓN LABORAL
Es esencial para lograr una distribución más equitativa de oportunidades y eliminar barreras para el crecimiento profesional. Aquí tienes algunos principios que pueden ayudar a abordar este problema:

- ### 1 Igualdad de Oportunidades:

Garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a diferentes tipos de trabajos, independientemente de su género, raza, orientación sexual u otras características.

2 Educación y Concienciación:

Promover la educación y la concienciación sobre la importancia de la diversidad y la eliminación de estereotipos de género y otros prejuicios.

3 Acción Afirmativa:

Implementar medidas de acción afirmativa para fomentar la representación equitativa de grupos marginados en áreas tradicionalmente segregadas.

4 Promoción de Modelos a Seguir:

Resaltar a modelos a seguir de géneros y orígenes diversos que hayan tenido éxito en campos tradicionalmente segregados.

5 Capacitación y Desarrollo:

Proporcionar programas de capacitación y desarrollo profesional que ayuden a las personas a adquirir las habilidades necesarias para incursionar en campos no tradicionales.

6 Liderazgo Comprometido:

Comprometer a los líderes y directivos de las organizaciones en la promoción de la diversidad y la lucha contra la segregación laboral.

7 Contratación Basada en Habilidades:

Evaluar a los candidatos en función de sus habilidades y experiencia, en lugar de prejuicios o estereotipos de género u otros.

8 Flexibilidad Laboral:

Ofrecer opciones de trabajo flexible que permitan a las personas equilibrar sus responsabilidades laborales y personales sin limitaciones de género.

9 Revisión de Políticas y Cultura Organizacional:

Evaluar y modificar políticas y prácticas que puedan contribuir a la segregación laboral y crear una cultura que promueva la diversidad.

10 Incentivos y Reconocimiento:

Ofrecer incentivos y reconocimientos para las empresas y organizaciones que fomenten la diversidad y reduzcan la segregación.

11 Monitoreo y Evaluación:

Realizar un seguimiento constante de la composición del personal y las tendencias de contratación, promoción y retención para identificar áreas de mejora.

12 Alianzas Estratégicas:

Colaborar con instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro y otras empresas para promover la diversidad en el mercado laboral.
- La disminución de la segregación laboral es un esfuerzo que requiere la colaboración de diversos actores y un enfoque holístico para lograr un cambio significativo en la distribución de oportunidades y en la percepción de roles en el trabajo.

ANEXOS ANEXO 4

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN
Para garantizar el derecho a la no discriminación, es fundamental seguir una serie de principios que promuevan la igualdad y el respeto por la diversidad. Aquí tienes algunos principios clave:

- ### 1 Igualdad y No Discriminación:

Todos las personas deben ser tratadas con igualdad y respeto, sin importar su género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características personales.

2 Acceso Igualitario:

Todas las personas deben tener igualdad de acceso a oportunidades, servicios, empleo, educación y otros aspectos de la vida, sin barreras discriminatorias.

3 Respeto a la Dignidad Humana:

La dignidad y los derechos de cada individuo deben ser respetados en todo momento, evitando actitudes y acciones que los menosprecien.

4 No Retroceso en Derechos:

Los avances en la eliminación de la discriminación no deben ser revertidos, y se deben tomar medidas continuas para garantizar un progreso constante.

5 Acción Positiva y Equidad:

Adoptar medidas de acción positiva para abordar las desigualdades históricas y promover la igualdad de oportunidades para grupos marginados.

6 Diversidad Valorada:

Reconocer, valorar y promover la diversidad en todas sus formas, fomentando un ambiente inclusivo y respetuoso.

7 Responsabilidad Estatal:

Los Estados tienen la responsabilidad de garantizar que las leyes, políticas y prácticas promuevan la no discriminación y tomen medidas para prevenir y sancionar la discriminación.

8 Derecho a un Recurso Efectivo:

Toda persona tiene derecho a buscar reparación y justicia si es víctima de discriminación, incluyendo el acceso a mecanismos de denuncia y protección.

9 Transparencia y Rendición de Cuentas:

Las instituciones deben ser transparentes en sus acciones y rendir cuentas por sus esfuerzos para prevenir y eliminar la discriminación.

10 Educación y Sensibilización:

Fomentar la educación y la sensibilización sobre la importancia de la no discriminación, abordando estereotipos y prejuicios desde una edad temprana.

11 Participación y Consulta:

Involucrar a grupos afectados por la discriminación en la toma de decisiones y en la formulación de políticas que los afecten.

12 Colaboración Internacional:

Trabajar con otros países y organizaciones internacionales para intercambiar buenas prácticas y promover la no discriminación a nivel global.
- Estos principios forman la base para crear un entorno en el que todas las personas puedan vivir, trabajar y participar plenamente en la sociedad sin temor a ser discriminadas.

¿Cómo esas herramientas son útiles y contribuirán al objetivo de la integración de la perspectiva de género y a aumentar la membresía de los sindicatos, así como qué beneficios o impactos positivos en la vida de las trabajadoras aportará la herramienta propuesta?

- ✓ Esta herramienta sensibilizará a las mujeres trabajadoras en reconocer sus derechos y sus habilidades para fundamentar lo que piensa y exigir lo que le corresponde desde los Derechos Humanos Laborales y desde la equidad de género.

- ✓ Durante todo el juego se pondrá énfasis en la reflexión personal y grupal. Se recomendará jugarlo en grupo, para enriquecer el análisis y fortalecer el impacto en la persona al dar su palabra frente a personas convocadas, exponer los fundamentos de sus ideas y propuestas.
- ✓ Jugar y reflexionar en grupo, contribuirá a una mayor sinergia en el deseo de tener una mayor participación en la toma de decisiones en sus espacios de trabajo y tener mayor interés por participar, de manera crítica y fundamentada, en el sindicato