

## LA UNT Y LA PERSPECTIVA DE GENERO



Martha Heredia Figueroa

Vicepresidenta de Equidad y Género de la UNT

Presidenta del Comité de Mujeres Trabajadoras de la CSA

En el año 2000 en el ámbito de una reforma estatutaria y durante el tercer congreso ordinario, fue creada la vicepresidencia de equidad y género de la UNT, como resultado del interés planteado por diversos sindicatos afiliados y como una estrategia de generación de poder para las trabajadoras, un poder que significa incidir en la toma de decisiones, pero también impulsar las oportunidades y la valoración social, para participar en la vida pública en igualdad de condiciones.

En el décimo congreso nacional ordinario se presentó un documento de balance, en donde uno de los seis ejes contemplados fue el de equidad y género, en este se reconocen los problemas que enfrentan las trabajadoras en función de la situación económica, política y social. Se visualizaron los asuntos en los que actuó la UNT en conjunto con otras organizaciones sociales, y se destacó la advertencia de que, los temas de género no solo debieran ser del interés de las mujeres, sino de las y los trabajadores en su conjunto.

Desde la vicepresidencia de equidad y género, se actúa con el pleno convencimiento de que la perspectiva de género y la efectiva participación de las mujeres en los sindicatos deben ser un eje transversal

en todas las políticas de las organizaciones afiliadas a esta Unión. Los ejes de acción establecidos, contemplan una serie de tareas para que a las mujeres se les garantice el derecho a condiciones de igualdad de oportunidades, al goce y protección de todos los derechos humanos laborales reconocidos por el marco normativo internacional y la legislación nacional.

### I. Situación laboral de las Trabajadoras Mexicanas

La participación de las mujeres en la vida económica y laboral del país se ha incrementado considerablemente, pero la persistencia de prejuicios culturales tendientes a desvalorizar las capacidades y competencias ha fortalecido prácticas de segregación ocupacional, que las ubica en puestos de trabajo identificados como típicamente femeninos y por tanto poco calificados. Esta situación ha favorecido que un alto porcentaje acepte contratos por honorarios, por destajo, venta de productos por catálogo, subcontratadas, trabajo doméstico, entre otras formas, que las sitúan en la informalidad e inestabilidad laboral, con salarios e ingresos precarios, carentes de derechos y aisladas como trabajadoras.

Es importante mencionar que una de cada tres mujeres se encuentra laborando en la economía informal, el resto se encuentra desempeñándose mayoritariamente en el sector de los servicios. De aproximadamente 18 millones de trabajadoras 11 millones no tienen acceso a la salud, 3 de cada 10 hogares se encuentran encabezados por mujeres. Datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social señalan que la brecha salarial es de un 30 por ciento y aún cuando las cifras de profesionalización se han incrementado lo cierto es que la brecha persiste. La gran mayoría percibe entre 1 y 3 salarios mínimos, este promedio en los ingresos equivale a 3700 pesos mensuales, menos de 300 dls. Lo descrito anteriormente significa que por cada 100 hombres en extrema pobreza existen 115 mujeres.

La violencia laboral se ha incrementado, datos del PNUD indican que el 29% de las mujeres ha vivido violencia laboral, 33% de ellas se desempeña en dependencias públicas y según la OIT 4 de cada 10 sufren hostigamiento sexual en sus centros de trabajo. La discriminación en todas sus formas es una constante, pero la más visibilizada es la que se traduce a partir de la aplicación de los exámenes de no gravidez, estado civil, número de personas que dependen de ella, preferencias sexuales, entre otras. No se nos reconoce nuestro aporte a la economía ni a la participación en la generación de la riqueza en nuestro país.

Otros aspectos relevantes vinculados a la situación laboral femenina es el total de horas que se dedican al trabajo doméstico y al extradoméstico, según datos de la CEPAL, las mujeres aportamos 42 horas a la semana a las responsabilidades en el hogar y 39.3 horas en promedio al trabajo remunerado, en total 81.7 horas de trabajo a la semana. En contraste los hombres dedican únicamente 9.4 horas al trabajo doméstico y 49.1 al trabajo remunerado, un total de 58.5 horas, lo que arroja una sobrecarga de trabajo para las mujeres equivalente a 12 días mensuales.

El hecho de que sigamos siendo consideradas como responsables principales del trabajo doméstico y del cuidado de la familia, es una limitante para la libre elección de puestos de trabajo o el ejercicio de una profesión, además de que obstaculiza el acceso a la capacitación y a la promoción de puestos de mayor responsabilidad.

Al trabajo del cuidado se suma la necesidad de una nueva distribución de las responsabilidades familiares y una nueva manera de encarar la ocupación dentro del trabajo productivo.

### II. Incorporar la Normativa para el avance de los derechos de las Trabajadoras

La definición de trabajo decente establecida por la OIT pasa por el cumplimiento de cuatro ejes fundamentales que son: Creación de empleo, derecho de los trabajadores, seguridad social y diálogo social, todos ellos teniendo como eje transversal de perspectiva de género. De no colocar en la legislación laboral el piso mínimo comprendido en estos ejes, se seguirá favoreciendo el desempleo, la precariedad laboral, la extinción de la contratación colectiva, y la libertad sindical y, por el contrario, se fortalecerán aún más los Contratos Colectivos de Protección Patronal, el trabajo Informal, los bajos salarios, la falta de acceso a la salud, a una pensión y jubilación, entre otros..

Es fundamental acompañar procesos de incidencia en las políticas públicas, para atender las necesidades e intereses de las trabajadoras, se ha hecho un llamado a la acción para erradicar los distintos tipos de discriminación y violencia que se enfrentan tanto en el ámbito sindical y laboral así como, en la sociedad en su conjunto. La lucha por la garantía y ampliación de políticas públicas, es una consigna dentro del plan de trabajo de la vicepresidencia de equidad y género para ampliar los derechos sociales, de educación, políticas de empleo, seguridad social, como alternativa al abandono del rol social del Estado.





Las trabajadoras estamos conscientes de que debemos pugnar además por las políticas que incidan sobre la reproducción social, por lo que consideramos estratégico insistir a través del lanzamiento de una Campaña Nacional para la Ratificación de los Convenios 156 sobre Responsabilidades Familiares; 183 sobre Protección de la Maternidad y 189 sobre Trabajo Decente para Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, además de insistir en el cumplimiento de los Convenios 100 y 111 de la OIT, sin dejar de considerar el marco normativo internacional ratificado por el gobierno mexicano, como es la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En el marco de la Reforma Laboral planteada por el Ejecutivo Federal en 2012, exigimos se incluya la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades, se erradique la discriminación, se aseguren ambientes laborales libres de violencia, salario igual por trabajo de igual valor, conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, se reconozca el trabajo reproductivo como una responsabilidad del Estado, se incorporen acciones afirmativas, se creen mecanismos procesales que permitan el acceso a la justicia laboral, en fin trabajo digno con salario remunerador y protección social universal.

### III. Situación sindical de las mujeres y las alternativas para su participación

El Estatuto de la UNT establece en uno de sus artículos que, con la finalidad de sentar las bases para lograr una representación proporcional por género en los organismos decisorios en todos los niveles, cuando menos el 33 % de los puestos de representación, deberán ser ocupados por mujeres integrantes de los comités ejecutivos de las organizaciones afiliadas. Pero a la vez existe una barrera que impide su participación, pues en los comités ejecutivos de cada organización existe un bajo porcentaje de ocupación en esos puestos, ya que siguen imperando criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género, donde a pesar del incremento de la incorporación

en actividades productivas algunas prácticas prevalecientes anulan la posibilidad de participar sindicalmente.

Las disparidades en la definición e implementación de la política de cuotas de los sindicatos afiliados muestran que todavía no hay consenso en la comprensión de que la falta de participación de las mujeres en el sindicalismo constituye un aspecto político de falta de democracia. Su incorporación sigue siendo un problema, pues acceden con mucha dificultad a los organismos de decisión, teniendo que vencer barreras para quedarse, para ser aceptadas y ampliar su presencia, es difícil integrarse plenamente al sindicalismo por que éste, en gran medida, es un espacio masculinizado.

Empoderar a las mujeres pasa por reformar las estructuras sindicales, colocando la igualdad de género a través del desarrollo de herramientas que faciliten su participación en la toma de decisiones, es fundamental la implementación de acciones afirmativas, la formación y capacitación para participar en la negociación sobre contratación colectiva, pero también dentro del ámbito político, económico y social. Es importante impulsar el fortalecimiento de alianzas estratégicas y acciones de coordinación con las Federaciones Sindicales Internacionales y las redes de mujeres a nivel nacional e internacional, pues ello contribuirá a modificar las condiciones que actualmente prevalecen en los sindicatos, en el mundo laboral y en la sociedad en su conjunto.

Otra estrategia es la realización de actividades dirigidas a las trabajadoras para conocer su situación, identificar sus expectativas y definir una actuación que responda efectivamente a sus necesidades e intereses. Se deben crear espacios de confianza generados por la presencia de mujeres para atraer su afiliación y mayor participación. Las sindicalistas que actúan con políticas de género lo señalan de forma permanente en sus discursos y propuestas, además de que las organizaciones de donde provienen participan en Foros y otros espacios interinstitucionales a nivel nacional o en ámbitos

internacionales que contribuyen en muy buena medida a ir permeando un cambio cultural al incorporar en las agendas una serie de temas con perspectiva de género.

La integración de la perspectiva de género como un eje transversal de la política sindical, es un camino que se ha empezado a transitar pero que está muy lejos de llegar a su final, ya que no en todos los casos existe la suficiente voluntad política para atender los desafíos que representa su implementación. Aún en las organizaciones con políticas de género más desarrolladas, existe poco entendimiento por los temas planteados por las mujeres y una importante resistencia para considerar, que su implementación es una estrategia fundamental para el fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras y de las organizaciones sindicales.

La CSA es sin duda la organización que incorpora la perspectiva de género de manera integral en todo su programa y afirma que esta constituye un eje transversal de todas sus políticas, además de establecer que no son solo temas de mujeres, sino que son temas de la organización. La autoreforma sindical es fundamental para que los sindicatos sean espacios democráticos y transparentes en beneficio de la clase trabajadora, adecuar sus estructuras contribuirá para que sean más eficaces en su papel de representar y defender los derechos, sobre todo de quienes tienen mayor vulnerabilidad y una afectación diferenciada como son las mujeres y las y los jóvenes.

Hace aproximadamente una década la OIT puso en práctica las Auditorías Participativas de Género, cuyo objetivo es promover que en las organizaciones sindicales se integre con eficacia la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y estructuras colocándola de manera transversal. La OIT conjuntamente con la Secretaría de Política Sindical y Educación de la CSA por medio de su programa, han llevado a cabo una serie de talleres regionales, con la finali-

dad de promover el uso de esta herramienta clave y propiciar la revisión de prácticas internas, que contribuyan a hacer efectiva la incorporación de la perspectiva de género en los sindicatos afiliados como parte de los procesos de Autoreforma sindical.

Adecuar las estructuras sindicales para revertir las condiciones de inequidad que actualmente existen, conlleva una profunda revisión en cuanto a los roles de género tradicionales, ya que de no hacerlo la mayoría de las mujeres seguirá sin poder participar plenamente en la vida político sindical, llevarlo a cabo, pasa por democratizar el mundo del trabajo, por impulsar la participación de las mujeres en los puestos de representación y liderazgos sindicales, por hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato, además que ello contribuirá a lograr mayor democracia y justicia social que se traduzca en el respeto a los derechos humanos y laborales, así como al derecho a una vida digna.

### IV. Propuestas para modificar las actuales condiciones

- Impulsar una reforma estatutaria que permita democratizar la participación de las trabajadoras en todos los espacios de poder y decisión.
- Colocar en la agenda sindical los problemas y demandas de las trabajadoras.
- Impulsar programas de capacitación para la formación de liderazgos femeninos.
- Exigir el cumplimiento sobre la participación respecto de la cuota de género.
- Generar mecanismos de inclusión y participación efectiva en las estructuras de poder sindical, órganos representativos, de dirección, de negociación colectiva, entre otros.
- Organizar prioritariamente la sindicalización de más mujeres y jóvenes.
- Eliminar todo tipo de violencia y discriminación que menoscabe la participación de las trabajadoras en el ámbito laboral y sindical.
- Destinar presupuestos para la realización de las actividades con perspectiva de género.

