

Género y trabajo en México

Svenja Blanke, FES México

El trabajo de género puede contribuir a la modernización de las estructuras internas de los sindicatos, así como a su democratización, y preparar a los sindicatos para responder adecuadamente a los desafíos globales.

Uno de los temas de trabajo de la Fundación Freiderich Ebert (FES) en México es la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral. ¿Por qué? Con respecto a los roles de género, la mayor parte de los países en América Latina se encuentra en una transformación. Ante la ley, las mujeres y los hombres son desde cierta época iguales. A pesar de que oficialmente hay igualdad, la realidad se ve muy diferente, sobre todo en el mercado laboral. Las mujeres mexicanas han luchado en los últimos 50 años por una mayor participación cuantitativa en el mercado laboral. La transformación de la economía mexicana desde los años 80 llevó al mundo laboral a una flexibilización y una precarización en la que una vez más, las trabajadoras se ven afectadas. Las mujeres ganan con frecuencia menos que sus colegas masculinos y trabajan de manera sobreproporcional en el sector de industrias explotadoras, en las que apenas existe representación sindical. La mayor participación en el mercado laboral mexicano ha llevado sólo a limitar una intervención superior de las trabajadoras en los sindicatos mexicanos. En este ámbito continúan dominando las estructuras de poder masculinas, así como patrones de pensamiento masculinos. Los sindicatos no crean a este respecto una excepción, en México: la cultura política y las instituciones se forman a través de relaciones de lealtad y bloquean a menudo el camino de las mujeres en la política o en posiciones más altas.

No en vano, se da también la crisis de la legitimación en los sindicatos en México que derivan en la marginalización de las mujeres a través de sus organizaciones y estructuras de poder. Las mujeres han tenido y aún tienen escasas oportunidades para formar parte en las estructuras sindicales y en los

papeles de liderazgo, dominadas por los hombres. Con frecuencia estas estructuras son a su vez autoritarias y no son transparentes. Las mujeres enfrentan resistencia y son marginadas cuando buscan discutir temas como discriminación en el trabajo o desigualdad de salarios dentro de sus organizaciones. Todo ello significa para el trabajo de la FES en México, lo siguiente: el trabajo específico de género no solamente ayuda a las trabajadoras, sino que significa una contribución bastante concreta en la modernización sociopolítica dentro de los aparatos de los sindicatos.

Con referencia a la conferencia mundial femenina en Beijing en 1995 se formularon un “gender mainstreaming” apuntando hacia la promoción de la cooperación sindical de las mujeres, con base en la igualdad y la equidad. No sólo se trata de lograr una cuota cuantitativa de mujeres para lograr una evidente igualdad en los sindicatos. Más allá de eso, es imprescindible que las mujeres sindicalistas activas desarrollen un modo propio de conducción con estilo, en vez de orientarse por las estructuras de conducción establecidas por los sindicatos masculinos. Un ejemplo concreto de esta estrategia es el trabajo en conjunto de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Red de Mujeres Sindicalistas. La FES aconseja fortalecer la competencia a través de mayor oferta de preparación y capacitación, así como ayudar a crear redes más extensas. En particular, las mujeres organizan seminarios y talleres para lograrlo, tienen un espacio para reflexionar y para definir sus propias políticas. Con el fin de que los programas de promoción de la mujer no funjan como estructuras paralelas menos relevantes, se quiere más programas de preparación de género y del concepto “gender mainstreaming” (transversalidad de género), en donde las mujeres y los hombres, en conjunto, trabajen en nuevas estrategias y en cambios sensibles a la perspectiva de género.

Si los sindicatos no quieren seguir perdiendo el significado como actores sociopolíticos en la definición del mercado laboral y en la economía política, deberán abrirse a nuevos sectores y temas, así como relacionar su posición. Las

mujeres trabajan en México de manera sobre proporcional en sectores informales, en los conocidos ámbitos terciarios o en el trabajo del hogar, que son en general grandes mercados con poco o nada organización sindical. En los últimos años inició también una migración femenina a los Estados Unidos. También preguntas actuales de la ley del trabajo son tratados dentro de la sensibilidad de género en los proyectos de la FES. Los contratos colectivos mexicanos, por ejemplo, no dan a los empleadores suficiente protección. Alrededor del 80% de los contratos colectivos en México son contratos simulados en interés del patrón. En detalle, las trabajadoras están en cuestión muy desfavorecidas. En casi ninguno de los contratos colectivos existen cláusulas de género específicas. Faltan por ejemplo regulaciones para las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. Sólo en muy pocos casos, se obliga a las empresas el apoyo a través de medidas como días de trabajo más reducidos, guarderías y recesos de trabajo más prolongados. En ciertos contratos colectivos hay cláusulas ilegales que discriminan a las trabajadoras debido a su género o a su libertad de reunión, limitando su libertad sindical.

El trabajo de género tiene un extenso significado para el trabajo sindical: cuando los sindicatos mexicanos se transformen en auténticos grupos de interés por el beneficio de las trabajadoras, no solo los sindicatos podrán aumentar su membresía, sino también ofrecer principios innovadores y democráticos en ámbitos estratégicos importantes - organización del sector informal, preguntas migratorias y del trabajo, leyes del trabajo – y así lograr mayor legitimidad y mayor influencia política.