



Convención Nacional Democrática de las y los Trabajadores

29 y 30 septiembre 2023.



Por una agenda y un plan de acción en la defensa de los derechos de las trabajadoras

Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad (CIGO)

Situación laboral de las mujeres en México.

En este período de post pandemia por el COVID 19 y ante una crisis económica a nivel global, la ONU informa que hay un retroceso de una década en los derechos de las mujeres. Así mismo, organismos como el Banco Mundial establecen que hay una inflación en la mayoría de los países que profundizará las desigualdades sociales; para las mujeres esto significa que se agudizará la discriminación, la violencia y el empobrecimiento en sus condiciones de vida.

Este contexto es el que enfrentan las mujeres trabajadoras, la crisis del sistema afecta nuestros derechos humanos, al igual que al conjunto de la población, pero en una escala mayor por la condición de opresión que históricamente han vivido.

La violencia feminicida en nuestro país crece, más de 12 mujeres siguen siendo asesinadas durante este sexenio, pero sólo el 32% de los homicidios dolosos son considerados como feminicidios, lo que puede deberse a la visión misógina e impunidad que sigue prevaleciendo en los ministerios públicos, fiscalías y cuerpos policíacos. Las llamadas de Emergencia relacionadas con incidentes de violencia contra las mujeres también tienen una tendencia al alza, del 2019 al 2022 crecieron hasta el 41%.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de marzo de 2023, la **tasa de participación** en la Población Económicamente Activa (PEA) de las mujeres es de 45.9% y de 76.3% para hombres. Es decir, las mujeres están en menor proporción que los hombres. Por el contrario, las mujeres tienen mayor porcentaje en la Tasa de ocupación en el **sector informal**, 55.8% contra 54.5% de los hombres.

Las mujeres siguen percibiendo menos ingresos. Los datos de quienes reciben hasta 1 Salario Mínimo (SM), indican que 48% de mujeres reciben este ingreso, mientras que los hombres representan el 52%. Esta proporción cambia desfavorablemente para las mujeres, en la medida en que se perciben más ingresos. Sólo el 36% de mujeres recibe más de 1 SM y hasta 2 SM, mientras que los hombres representan el 64%; de entre quienes reciben más de 3 SM y hasta 5 SM, el 36% son mujeres y 64% hombres; finalmente de quienes reciben más de 5 SM, 74% son hombres y 26% mujeres.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (EDIREH 2021) reporta que en el ámbito laboral el 27.9% de las mujeres de 15 años y mayores que alguna vez han trabajado han vivido algún tipo de violencia. Según datos de esta Encuesta, en los últimos 12 meses de su realización, el espacio laboral fue el tercer ámbito donde las mujeres han sufrido algún tipo de violencia, por discriminación (21.7%), sexual (7.2%), psicológica (6.2%) y física (0.9%). Los principales agresores son los propios compañeros de trabajo (36.6%); en segundo lugar, son los patrones o jefes (17.5%). Esta encuesta también señala que el 72.7% desconoce si existe algún protocolo o medidas de atención a

víctimas de violencia de género en el ámbito laboral y el 92% no solicitó apoyo ni presentó denuncia o queja ante alguna autoridad. Por su parte, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo destaca que el porcentaje de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso, se incrementó un 70% del 2005 al 2019. En el 2021 de las personas que dejaron su trabajo porque sufrieron acoso o discriminación, el 64% fueron mujeres.

Las mujeres entran al mercado laboral también en condiciones de desigualdad, en posiciones menos cualificadas, seguimos concentradas en el sector terciario con 77.8 puntos, en el sector secundario con 17.6 y en primario apenas con 4.1. A pesar de estar prohibido por la Ley Federal del Trabajo (LFT) se siguen haciendo pruebas de embarazo para entrar a laboral y persisten los despidos por la misma causa; también hay menos oportunidades de ascenso en el trabajo sobre todo porque hay menor acceso a la capacitación o porque aceptar más responsabilidades laborales no empata con las tareas del hogar. Continúa la tendencia a ocuparse en labores que son extensión del trabajo en casa, en servicios. También se incumple el principio de a trabajo igual, igual salario. La brecha salarial en México es de 14.26%, es decir, mientras un hombre gana 100 pesos, la mujer gana 86. Esta proporción **augmenta** dependiendo del sector, la región o el número de hijos o hijas.

Marco legal por los derechos de las trabajadoras

Actualmente hay un marco jurídico favorable que reconoce los derechos de las mujeres.

- La Constitución fue reformada en 2011 para incorporar los derechos humanos laborales, además de reconocer el mismo nivel jerárquico a los tratados internacionales.
- En la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo (LFT), se incorporó al Artículo 2º el concepto de trabajo digno y el principio de no discriminación, el respeto irrestricto a los derechos colectivos, la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva y tutela la igualdad sustantiva eliminando la discriminación contra las mujeres porque menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.
- En la de 2019 se incorpora el principio de representación proporcional de las mujeres en espacios de toma de decisiones en las estructuras sindicales, además de la necesidad de crear Protocolos para la atención del acoso y violencia en los ambientes laborales y sindicales.
- En el 2020 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social lanzó un modelo de Protocolo para Prevenir, Erradicar y Atender la Violencia, que puede servir de marco para instrumentar en los diferentes centros de trabajo.
- En 2021, el Senado aprobó reformas a diversos ordenamientos legales para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, aunque no se alcanza a percibir el impacto real de esta acción.
- En el 2022 el Senado mexicano aprobó el Convenio 190 en materia de violencia laboral, mismo que entró en vigor el 6 de julio de 2023.
- También tenemos la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres o la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres a escala internacional.

Sin embargo, aún faltan años para alcanzar la igualdad porque hay un problema de aplicación de estas leyes en diversos niveles, estatales e institucionales, a nivel de empleadores y empleadoras y también en

las estructuras sindicales. Por lo mismo es importante una mayor inspección laboral para garantizar su aplicación. Por otro lado, en el caso de las organizaciones sindicales se requiere un mayor compromiso para aplicar las reformas, para hacer procesos formativos y promover el liderazgo de las trabajadoras, así como crear los protocolos de atención en casos de violencia.

A cuatro años de la Reforma Laboral

Es necesario analizar cuáles han sido los avances y adversidades desde que se aprobó esta Reforma que tiene como característica la integración de apartados con un enfoque de equidad e igualdad de género y que el derecho a la libre afiliación incluye el respeto a las reglas democráticas de igualdad de género conforme al principio de proporcionalidad (artículos 358 y 371 de la Ley Federal del Trabajo).

De acuerdo a cifras oficiales, de las y los trabajadores sindicalizados, el 48% son mujeres y 52% son hombres, por lo que, en correspondencia con la Reforma Laboral, debería haber paridad en las representaciones sindicales. Sin embargo, desde su aprobación en el 2019, hasta marzo de 2023, de acuerdo con cifras proporcionadas por la entonces Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde, se tiene detectado que a través del Centro Federal de

Conciliación y Registro Laboral, de las 1600 directivas sindicales con toma de nota, 5,313 representantes son mujeres, cifras que no reflejan los porcentajes antes mencionados. Una mejor representación de mujeres en las directivas sindicales permitiría en primera instancia, que se impulsen sus demandas y propuestas en las negociaciones colectivas y que se favorezca una visión más incluyente en la toma de decisiones al interior de las representaciones formales

Hay avances en sectores industrializados en los que se ha logrado que las mujeres sean líderes sindicales y que antes eran copados por hombres. Es el caso del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) en el que una compañera es la Secretaria General; o el caso de la empresa 3M en San Luis Potosí en donde hay mayoría de mujeres en la fábrica y en la dirigencia sindical; ambos casos, representan triunfos de la lucha que emprendieron obreras y obreros para derrotar al charrismo de la CTM en el marco de la legitimación de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo, es evidente que aún falta que en la mayoría de los sindicatos se aplique la proporcionalidad de género, ya que en sindicatos como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el más grande América Latina, con un millón y medio de agremiadas y agremiados, aproximadamente, las directivas seccionales y en la nacional son ocupadas en su mayoría por hombres, a pesar de ser una organización en el que el 60% son mujeres. Además, es necesario promover una mayor tasa de sindicalización, porque en la actualidad es de aproximadamente 12%, por lo que se requiere construir organizaciones auténticas, democráticas y representativas de los y las trabajadoras.

En este contexto de la lucha contra el charrismo sindical y por la defensa de los derechos laborales, las trabajadoras juegan un papel importante, así que impulsar una perspectiva de género que permita la participación activa de las mujeres es, sin duda, una tarea de la lucha democrática sindical.

En lo que respecta a la existencia de Protocolos de Actuación para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Ámbito Laboral, la PROFEDET destaca que ha brindado asesoría en 3,188 casos relacionadas con acoso y hostigamiento. Por otro lado, ha abierto 68 expedientes para mediación de conflictos, de los cuales ha resuelto 28 favorablemente y 65 ya se encuentran cerrados, esto

en un periodo de 3 años. Sin embargo, datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aseguran que 3 de cada 10 mujeres trabajadoras, ha sufrido Violencia Laboral antes durante o después del desarrollo de sus actividades. Estas estadísticas nos llevan a concluir que aún hay un gran número de casos que no se denuncian y aún denunciándose, la resolución no siempre favorece a las víctimas; lo que hace necesario redoblar esfuerzos en la concientización y sensibilización tanto al interior de las organizaciones, así como un trabajo más cercano con las trabajadoras, a fin de que aprendan a identificar, prevenir y, en su caso, el procedimiento para denunciar cualquier caso de violencia que enfrenten como consecuencia de su participación en el mercado laboral.

La eliminación de la división sexual del trabajo.

Una de las mayores trabas para ganar autonomía económica es la división sexual del trabajo, es decir la división entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, en la que éste último es considerado un trabajo propio de las mujeres y en el que no se recibe remuneración pero que tal y como se ha demostrado, representa el 27.6% del Producto Interno Bruto (PIB).

Las tareas del cuidado se incrementaron durante la crisis sanitaria con el confinamiento obligatorio, en el que las mujeres fueron las encargadas principales de las responsabilidades de cuidados de hijas, hijos, personas mayores, enfermas y cónyuges. Las mujeres dedican 30.9% de su tiempo al trabajo remunerado y 66.6% al trabajo no remunerado de los hogares, mientras que con los hombres los porcentajes en estos ámbitos son de 68.9% y 27.9% respectivamente. A nivel nacional, el promedio de horas semanales de tiempo total del trabajo de las mujeres es de 59.5 horas y de los hombres es de 53.3 horas, lo que indica una brecha desfavorable para las mujeres, el tiempo que dedican al trabajo es mayor y, además, la mayor parte de ese trabajo no es remunerado al dedicarse al hogar principalmente (INEGI 2020).

Por lo que, si se busca alcanzar una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, es fundamental una política que contemple que el trabajo del hogar y de cuidado sea responsabilidad de la sociedad y el Estado, además de las familias, para que haya una distribución equitativa de las tareas de reproducción de la vida, porque son estas las que sostienen al sistema. Sin esa responsabilidad, las mujeres pueden incorporarse a diversas actividades del ámbito público y desarrollarse integralmente, sin afectar los derechos familiares.

En el marco de la Convención está la lucha de las mujeres.

Durante y posterior a la pandemia, y como resultado de la indignación y descontento por la ausencia de políticas públicas que protejan los derechos de las mujeres, el movimiento feminista fue el único que continuó activo y en las calles a nivel internacional y nacional. En el país, al contrario de lo que dice el Gobierno actual, no se dejó de señalar el incremento de la violencia hacia las mujeres, de los feminicidios, de las desapariciones forzadas y la impunidad institucional; que para la mayoría de las mujeres existe una mayor precarización de sus condiciones de vida por el tipo de empleos informales que desempeñan y que fueron los más afectados durante la crisis sanitaria y económica, por su mayor participación en las labores de cuidado, tanto en el sector salud como en casa. Además, no se dejó de demandar el derecho a decidir sobre su cuerpo, logrando la despenalización del aborto en todo el país, pero con el desafío de que se alcance su legalización para que se garantice presupuestal, jurídica y sanitariamente a todas las mujeres que así lo soliciten.

En la Coordinación 8M de la Ciudad de México, el Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad, junto con otras organizaciones sindicalistas y colectivas del movimiento urbano popular y político, han puesto énfasis en la importancia de luchar contra la precarización laboral y económica.

En el marco de la Convención Nacional Democrática de las y los Trabajadores se abre el espacio para que discutamos cómo avanzar de manera unitaria en las reivindicaciones como trabajadoras al interior de nuestras organizaciones sindicales, construyendo una agenda y una plataforma que nos unifique e impulse en los diferentes sectores productivos, para que se integren nuestras demandas como parte de las negociaciones contractuales, que se reconozcan nuestros derechos en el trabajo informal, que se tomen medidas para prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral y que el trabajo doméstico y de cuidados sea socialmente reconocido con un sistema equitativo en el que Estado asuma su responsabilidad.

Por una plataforma y campañas a favor de las trabajadoras.

La causa de la discriminación y opresión que viven las mujeres no es natural, es producto del ejercicio de relaciones de poder, político y sexual, originadas por el modelo económico de acumulación capitalista, por lo que la igualdad y la liberación para las mujeres se conseguirá plenamente, al desarrollar un modelo económico sin clases sociales.

Con esa concepción, la lucha de las mujeres trabajadoras y desposeídas tiene que ser anticapitalista, antipatriarcal, anticolonial, además de interseccional o multisectorial reconociendo la existencia de diferentes opresiones, de género, clase, etnia, sexo, nacionalidad, identidad, edad, etc., que sostienen al sistema capitalista y profundizan la desigualdad y divisiones entre la clase trabajadora. Esta lucha estructural antisistémica multifactorial, de combate frontal contra el patriarcado y el capital, no sólo es de las mujeres, sino de las y los aliados de clase que de manera articulada pugnamos por erradicar cualquier explotación, subordinación y opresión entre las personas.

En el movimiento feminista, es necesario integrar las reivindicaciones y de manera específica las demandas de mujeres de la clase trabajadora. Promover la construcción de espacios autónomos de mujeres y espacios en donde los hombres cuestionen su ejercicio de poder, su posición de dominio y de violencia contra las mujeres.

Este movimiento emancipatorio contra la explotación, de clase y de género, apoya reivindicaciones democráticas que contribuyan al ejercicio pleno de derechos de las mujeres y al mismo proceso emancipatorio.

Como parte de la elaboración de una plataforma de lucha por las reivindicaciones de las trabajadoras, se proponen los siguientes ejes:

- Hacer cumplir el principio de “a trabajo igual, salario igual”; sueldos y jubilaciones dignas para desaparecer las brechas de desigualdad y erradicar la precarización económica y laboral.
- Por igualdad sustantiva e iguales condiciones de ingreso, permanencia y promoción en el empleo para combatir la discriminación laboral por género.
- Por la inclusión de demandas de las trabajadoras en las negociaciones colectivas.
- Contra toda violencia machista y a favor de la formulación participativa de protocolos de atención a la violencia de género en las organizaciones sindicales y en los centros de trabajo, con respeto al debido proceso, con mecanismos de investigación no revictimizante, bajo la presunción de

inocencia y buena fe, pero sin violar la igualdad en el proceso y acceso a la justicia en el ámbito laboral y sindical.

- Impulsar en las organizaciones sindicales una perspectiva de género, que fomente la igualdad y la equidad en la participación y liderazgo sindical entre hombres y mujeres para una mayor incorporación de mujeres en espacios de toma de decisiones en los sindicatos.
- Por un sistema de distribución equitativa del trabajo reproductivo, que sea reconocido como trabajo socialmente útil, por lo que el Estado tiene que hacerse cargo de garantizar: guarderías, comedores, lavanderías públicas que liberen a las mujeres del trabajo doméstico.
- Promovemos la libre determinación sobre nuestros cuerpos, sexualidad y vida, la legalización del aborto en todo el país, la educación sexual integral desde la educación básica, por anticonceptivos gratuitos para todas las personas que los requieran.
- Porque nombrar es visibilizar, promoveremos un lenguaje incluyente, sin sexismo, sin misoginia para, por medio de la palabra, erradicar la discriminación.

La desigualdad que vivimos las trabajadoras tiene que combatirse de raíz promoviendo un cambio de sistema económico, no obstante, nos incorporamos a las luchas democráticas y las demandas de los distintos sectores de las mujeres, promoviendo acciones afirmativas, demandando el derecho a decidir sobre nuestros cuerpos, impulsando en el ámbito sindical y laboral una campaña contra la precarización y por condiciones dignas, equitativas e igualitarias de trabajo para las mujeres con base en la plataforma que hemos presentado.

Así como una campaña para atender la violencia y acoso en el ámbito laboral y sindical, con acciones de sensibilización, que hagan visible que la desigualdad se combate todos los días y es tarea de las mujeres, pero también de los hombres al interior de nuestras organizaciones.

En la lucha por la democratización sindical, es fundamental que en las organizaciones se integren no sólo nuestras demandas específicas, sino que además se propicien las condiciones para que las mujeres podamos acceder a puestos de dirección, generando nuevos liderazgos femeninos, entendiendo que la democracia se alcanzará en la medida en que exista una verdadera equidad de género, porque la democracia de la clase trabajadora será feminista o no será.

Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad (CIGO)
de la Nueva Central de las y los Trabajadores (NCT)

Septiembre 2023.