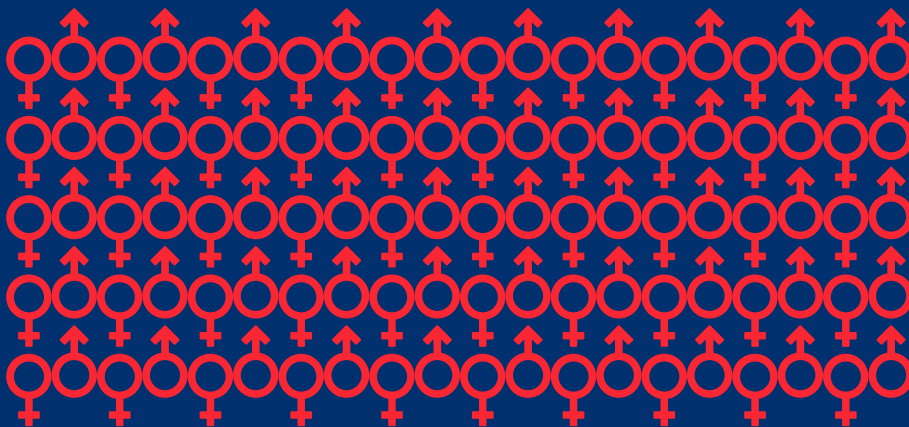
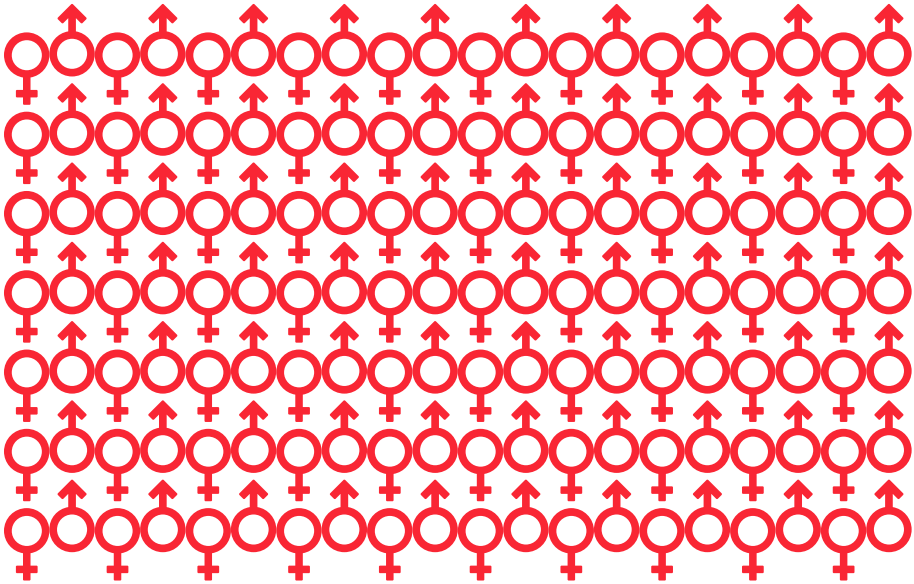


Guía para un plan de igualdad sustantiva en los sindicatos

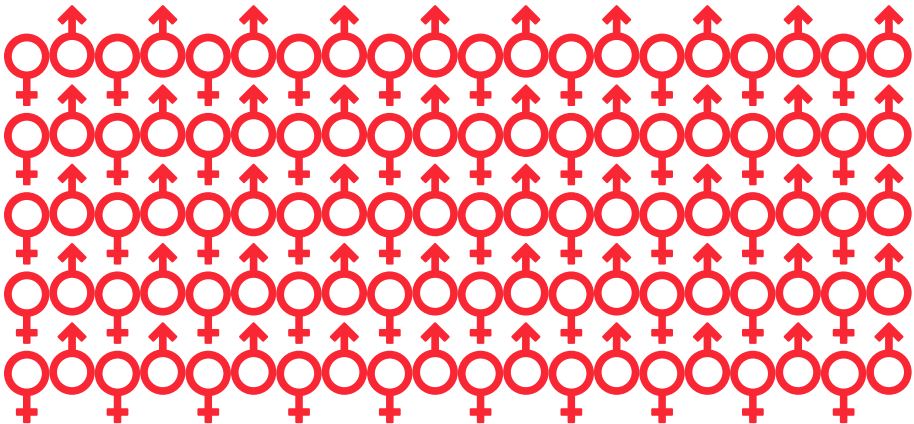
Alma Clarisa Rico Díaz e Inés González Nicolás





Guía para un plan de igualdad sustantiva en los sindicatos

Alma Clarisa Rico Díaz e Inés González Nicolás



Alma Clarisa Rico Díaz, feminista, Doctora en Derecho, especialista en igualdad y temas laborales.

Inés González, sindicalista, feminista, Coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la Fundación Friedrich Ebert en México.

Fundación Friedrich Ebert en México

Responsable: Yesko Quiroga Stöllger

Yautepec 55, Col. Condesa,
06140, Ciudad de México, México

Teléfono +52 (55) 5553 5302
Fax +52 (55) 5254 1554
www.fes-mexico.org

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich Ebert Stiftung.

ISBN: 978-607-8642-55-7

Introducción

El Grupo de Trabajo Género y Sindicatos (GdTGS), se creó en 2017 bajo el auspicio de la Fundación Friedrich Ebert. Está integrado por mujeres sindicalistas y feministas de diversas organizaciones, que propugnan por espacios, trato igualitario, alternativas para transversalizar la perspectiva de género, la democracia y la igualdad sustantiva en la vida orgánica de los sindicatos.

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 estatuto 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.

Después de un par de décadas del trabajo de género en los sindicatos, consideramos necesario sistematizar las experiencias y poder aportar una herramienta como guía para el desarrollo sistemático desde su participación hasta el acceso a los espacios de toma de decisiones en las organizaciones sindicales, esos fueron los objetivos del Taller “Construyendo un plan modelo para la igualdad en el sindicato”, realizado los días 22 y 23 de noviembre de 2018 en Cocoyoc, México.

En este taller a partir de las diversas experiencias, analizamos la situación laboral de las mujeres en el país, las organizaciones y los sindicatos, advertimos que, a pesar del importante movimiento mundial y nacional en derechos humanos laborales, la participación de las mujeres y sus demandas en los sindicatos, son poco tomadas en cuenta. Su incidencia en la toma de decisiones sigue siendo marginal, enfrentan una serie de condiciones y obstáculos reales que dificultan su participación y acceso a los comités ejecutivos donde se toman decisiones y definen políticas.

Por eso surge esta Guía que busca ser una herramienta para generar un plan de trabajo que defina los pasos para transitar hacia los cambios necesarios para una igualdad sustantiva en los sindicatos.

Definir una visión de futuro permitió determinar cuál es la situación a la que se desea llegar y cuáles son los ejes estratégicos, objetivos y acciones para lograrla.

El GdTGS ha intervenido en diferentes espacios y propuestas de leyes, sus esfuerzos coordinados han traído consigo resultados positivos, como, por ejemplo,

la aprobación de la reforma laboral 2019, que hoy define la necesidad de cambios estructurales en las organizaciones sindicales que aún siguen pendientes.

El adelanto de los cambios legales en materia de género en la Ley Federal del Trabajo y la creación de la presente Guía, tienen una afortunada coincidencia en el propósito de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, estableciendo la obligación de protocolos en las empresas; la igualdad sindical y la representatividad proporcional de género en las directivas sindicales; atajar la discriminación por razones de género, sexo, orientación e identidad sexual, raza, religión, origen étnico, condición social u hostigamiento sexual; el establecimiento de la excepción conciliatoria en casos de violencia; y normar las providencias cautelares de no suspender el goce de la seguridad social para las mujeres embarazadas, entre otros.

En este proceso participaron muchas mujeres sindicalistas, quienes aportaron sus conocimientos, experiencias y sueños por la justicia y democracia en las organizaciones sindicales, a todas ellas debemos un gran reconocimiento a su lucha permanente. De manera especial al esfuerzo de Martha Heredia Figueroa, Vicepresidenta de Igualdad Género de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, para crear, innovar y mantener el trabajo de género en las organizaciones afiliadas a la UNT. No podemos tampoco dejar de reconocer el compromiso, trabajo, entusiasmo y dedicación de Inés González responsable de la Fundación Friedrich Ebert en materia de sindicatos y género. A Martha, Inés y a todas las mujeres sindicalistas presentes y ausentes, el agradecimiento permanente.

Esta Guía, está dirigida a las actuales y futuras generaciones de mujeres sindicalista, más aún, la Guía tiene ambiciones mayores, motivar una mayor participación de mujeres en los sindicatos, que se interesen por la vida sindical y que su incursión y permanencia sea acompañada de una herramienta que sirva de horizonte para cumplir con las disposiciones de género que establece la LFT y los instrumentos nacionales e internacionales en materia de género, fortalecer las organizaciones sindicales ante los retos del mundo laboral, pues la participación en la toma de decisiones de las organizaciones de las mujeres es una condición básica para que los sindicatos sean consideradas organizaciones Democráticas.

Agradecemos el interés, compromiso y apoyo de la Fundación Friedrich Ebert por el trabajo de acompañamiento para que el sindicalismo mexicano se pinte de magenta. Son varias las décadas de arduo trabajo y esta Guía recoge ese esfuerzo compartido entre la FES y las mujeres sindicalistas de organizaciones comprometidas con la democracia, la libertad, la igualdad y la justicia.

Por que el mundo del trabajo también es nuestro, nunca más sin nosotras.

Ana María Nolasco

Integrante del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM -UNT)

Tabla de contenidos

Introducción	4
I. Marco Normativo	6
II. Proceso básico para implementar un plan de igualdad sustantiva en el sindicato	9
III. Datos y diagnóstico	11
Las mujeres en el mercado laboral mexicano.	11
Las mujeres sindicalistas de carne y hueso.	14
Normativa sindical. No bastan las buenas intenciones.	16
IV. Guía para elaborar un plan de igualdad sustantiva en el sindicato	20
1. Marco normativo	22
2. Democracia Sindical	27
3. Políticas de Cuidado	30
4. Formación político-sindical con perspectiva de género.	33
5. Alianzas internas y externas	35
V. Actividades	37
VI. Reflexiones finales	39
Enlaces (<i>links</i>) para consulta de ejemplos	41
Anexo	42
Referencias bibliohemerográficas	44
Acrónimos	45

Introducción

México vive un contexto político renovado en materia de democracia, transición y paridad, incluyendo un Congreso de la Unión paritario;¹ con elecciones de las más nutridas en la historia,¹ del que se desprende un nuevo gobierno federal que realiza cambios a favor de los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Este es un contexto sociopolítico propicio para el diálogo social,³ el avance democrático de las organizaciones sindicales y el incremento de la participación y representación de las mujeres en los sindicatos. Una mayor representación de mujeres en los diferentes espacios del sindicato no solo es parte de la democracia, es la búsqueda por mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras que representan y que forman parte de los más diversos centros de trabajo. Y hoy, a partir de la reforma laboral de 2019, las directivas de los sindicatos deben tener representación proporcional de género.

Una consideración más que metodológica parte de reconocer que la igualdad jurídica debe de ir acompañada de igualdad de oportunidades y de la igualdad en los resultados de toda acción para conquistar la igualdad sustantiva de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el sindical.

El estudio de Jennifer Cooper⁴ muestra, como se describe más adelante, que las sindicalistas trabajan mucho y en diferentes áreas y temas, sin embargo, el avance ha sido lento y sinuoso, entre otras razones, porque no se ha contado con herramientas que guíen los esfuerzos en la eliminación de las barreras y obstáculos para la igualdad sustantiva en los sindicatos. De aquí deriva la necesidad de un plan, basado en previos diagnósticos, que permita mejorar los resultados de las acciones y el impacto en el avance de las sindicalistas en la representación y toma de decisiones de los sindicatos.

La creciente participación económica de las mujeres, así como su mayor índice de sindicación⁵ 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.

Unir esfuerzos con otros grupos de mujeres potencia los logros de todas y favorece la creación de una agenda de género en la que las sindicalistas pueden aportar

1. El Senado mexicano está integrado por 63 senadoras y 65 senadores (www.senado.gob.mx/64/senadoras), mientras que la Cámara de Diputados cuenta con 241 diputadas y 259 diputados. (sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/cuadro_genero.php)

2. Las elecciones 2018 presentaron una alta participación ciudadana y le dieron el triunfo, por primera vez en la historia de México, a un partido de izquierda, Morena, llevando a la presidencia a Andrés Manuel López Obrador.

3. OIT PACTO MUNDIAL. Juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo. La contribución del diálogo social a la equidad de género. tinyurl.com/y3abp417 p. 3

4. Cooper, Jennifer. La negociación colectiva y los planes de igualdad desde la perspectiva de las organizaciones sindicales en América Latina y el caribe, 2016.

5. Ver el apartado de diagnóstico.

soluciones contra la brecha salarial y la discriminación de género, de capacitación en y para el trabajo, de toma de decisiones para el fortalecimiento del sindicalismo democrático, y contra la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual.

Por su parte, la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, con sus tres dimensiones social, económica y ambiental, da cabal importancia al diálogo social como instrumento de gobernanza y reconoce a los sindicatos una función social histórica contra la pobreza, la desigualdad, la discriminación y la precariedad laboral.⁶

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,⁷ las políticas para el balance entre vida personal y trabajo, la libre participación y representación sindical.

Un plan de igualdad, en este caso la *Guía para un plan de igualdad sustantiva en los sindicatos*, es una herramienta inédita para eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y prevenir futuras discriminaciones. Implementando este plan, la organización sindical se compromete con la igualdad sustantiva como parte consustancial de la justicia laboral y de la democracia sindical.

6. Ib.

7. Especial importancia es el tema de la igualdad salarial donde la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE y otros aliados crearon la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), para lograr la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, misma que se centra en la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. tinyurl.com/y5zpz3n52

I. Marco Normativo

El desarrollo de la presente Guía encuentra su justificación y necesidad en la situación y demandas de las sindicalistas y en el marco normativo nacional e internacional de derechos humanos, que plantea la igualdad de las mujeres, el combate a la discriminación, a la exclusión, a los estereotipos y a la violencia de género.

Los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por México tienen peso constitucional. Destaca entre ellos la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, CEDAW, instrumento internacional de derechos humanos de las mujeres por excelencia, que establece como la siguiente definición:

*"...la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a 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"*⁸

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)*⁹ establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y que debe gozar de todos los derechos humanos, entre ellos que se respete su integridad física, psíquica y moral y su dignidad, así como el derecho a la libertad de asociación.

Interesan también para construir la igualdad sindical sustantiva los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por México y que aplican a los sindicatos:

- Convenio 087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio 098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración por *un trabajo de igual valor*, 1951.¹⁰
- Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958.
- Los convenios fundamentales del trabajo: 029 y 105, sobre la abolición del trabajo forzoso y 138 y C182 sobre edad mínima y sobre las peores formas del trabajo infantil.¹¹
- Convenio 135 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971.
- Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975.

8. ONU. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Artículo 1. tinyurl.com/725jdbp

9. OEA. Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", Artículos 3 y 4. tinyurl.com/lyzab5tp

10. OIT. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, C100, ratificado por México en 1952. tinyurl.com/y49qhk4. El subrayado es propio.

11. Consúltese en tinyurl.com/y3yujp5

- Convenio 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976.
- Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Además de los convenios internacionales de la OIT, se garantiza el derecho humano al trabajo digno en los siguientes ordenamientos internacionales:¹²

- Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 20, 22, 23, 24 y 25.¹³
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 6, 7, 8 y 9.¹⁴
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 8, párrafo 3, referido a la prohibición del trabajo forzoso y artículo 22.¹⁵
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, artículo 5, párrafo E inciso i).¹⁶
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 11, párrafo 1, apartado a).¹⁷
- Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 32. Lo relativo a trabajo infantil está en relación con el C138 de la OIT.¹⁸
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, artículos 11, 25, 26, 33, 40, 52 y 54.¹⁹
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículos 14, 15, 16 y 22.²⁰
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 6, 15, 16 y 26.²¹
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988, artículos 6, 7, 8 y 9.²²

A nivel nacional destacan la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* que en su artículo 34 establece obligaciones en materia sindical:

Artículo 34. *Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta...*

12. Citados por Rico Díaz, Alma Clarisa. Derechos Humanos, Laborales justiciables, instrumento real de cambio de condiciones laborales de las mujeres en México, Tesis Doctoral. UNAM, Tesiunam, 2017. tinyurl.com/y6c6sfug p.139.

13. ONU, Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos, Declaración Universal de Derechos Humanos. tinyurl.com/yaeglxqx

14. ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. tinyurl.com/ze3nf4e 6

15. ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. tinyurl.com/y6cbkad9

16. ONU, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. tinyurl.com/y8tskzjy

17. ONU, Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. tinyurl.com/725jdbp

18. ONU, Convención de los Derechos del Niño. tinyurl.com/yb3bdw9c

19. ONU, Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares. tinyurl.com/y2klsxgq

20. OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. tinyurl.com/y6yjnxfh

21. OEA, Convención Americana de los Derechos Humanos. tinyurl.com/8tk58wj

22. OEA, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. tinyurl.com/6gnlagd

Por su parte, la *Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, define la violencia laboral y establece en su artículo 15 la obligación de establecer mecanismos de erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y para lo cual se establecerán acuerdos o convenios con los centros laborales y con los sindicatos.²³

De manera especial, en este plan Guía se enuncian algunos de los importantes cambios de género a la Ley Federal de Trabajo en 2019:

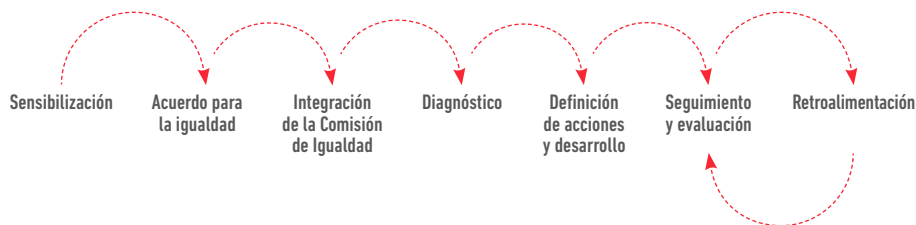
- Garantizar ambientes laborales libres de violencia y discriminación (Art. 3)
- La igualdad para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Art. 3).
- El voto personal, libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales en las que se establece que éstas se conformarán 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).

23. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, "Artículo 15. Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; ..."

II. Proceso básico para implementar un plan de igualdad sustantiva en el sindicato

A partir del debate, el GdTGS propone un proceso básico continuo para llegar a un plan para la igualdad sustantiva en los sindicatos.



Sensibilización.

La integración de la igualdad de oportunidades y de resultados entre mujeres y hombres y la participación democrática de todas y todos en la organización sindical, implica un proceso de sensibilización, a fin de que las y los trabajadores y los diferentes niveles de la directiva sindical adviertan de su necesidad y conveniencia para la organización y se genere un ambiente positivo y receptivo.

Acuerdo de incorporación de la igualdad sustantiva en el sindicato.

Es el cabildeo con la directiva sindical para adquirir el compromiso de iniciar la elaboración y la negociación de un plan de igualdad. Para este paso, las sindicalistas deberán tener establecida las principales demandas en un documento, mismo que podrá ser analizado y enriquecido en el proceso de negociación con las instancias sindicales y finalmente ser aprobado. Una vez autorizado conviene difundirlo.

Formación de un equipo, comité o comisión para la igualdad sustantiva.

Esta comisión se encargará de realizar la propuesta del plan para la igualdad sindical sustantiva y los cambios estatutarios, normativos, operacionales, de convivencia, así como su seguimiento. Es recomendable que esta comisión se conforme por personas con capacidad de decisión e influencia en el sindicato.

Diagnóstico.

Es la base para el conocimiento y análisis de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Consiste en analizar la situación de las mujeres en el sindicato,²⁴ la membresía sindical, la integración de los estatutos, la directiva, las secretarías y sus atribuciones, así como las políticas y acciones sindicales y la probable existencia de prácticas discriminatorias y obstáculos para la participación activa de

24. Es útil para el diagnóstico conocer las características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, número de hijos, necesidades de cuidado, entre otras. Por otra parte, las políticas y gestión en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, participación sindical, la representación histórica de las mujeres, etc. Para lo que se requiere analizar diversa documentación del sindicato y de la empresa, como el convenio colectivo, estatutos, reglamentos, padrones, la plantilla del personal de la empresa.

las mujeres.²⁵ Este diagnóstico debe ser elaborado por la comisión de igualdad o bajo su supervisión, para que lo valore y establezca las líneas para mejorar la igualdad sustantiva del sindicato.

Definición y desarrollo del plan de igualdad.

Teniendo en la mano el diagnóstico del sindicato, determinamos la visión, objetivos, acciones y puntos en los que hay que intervenir y trabajar para lograr los cambios que necesitamos. Llegado a este punto corresponderá a la comisión de igualdad la negociación de las acciones propuestas. Para cada acción será necesario establecer los medios o recursos necesarios para su puesta en marcha, tanto humanos, materiales como, en su caso, económicos, así como su calendario de ejecución y las mediciones que permitan conocer el cumplimiento de las medidas implantadas.

Seguimiento y evaluación del plan para constatar la consolidación del principio de igualdad sustantiva en la gestión sindical.

Todo lo que se puede medir se puede mejorar de tal manera que la evaluación busca analizar el desarrollo del plan, su grado de cumplimiento y si se requiere de más tiempo, acciones correctivas o de nuevas acciones para lograr la igualdad sustantiva en el sindicato.

También es conveniente evaluar los resultados, el proceso y el impacto del proceso. Cada nivel de evaluación tiene sus particularidades. Sin embargo, es conveniente enfocarse en reactivos estratégicos para las mujeres sindicalistas y reflexionar sobre el nivel de desarrollo de las actividades o acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado para aplicar las soluciones propuestas y emprendidas.

En resumen, evaluar todos los obstáculos que se hayan superado y aquellos impactos o muestras de resistencias que puedan ser una amenaza para mantener los logros y seguir avanzando.

Retroalimentación para corrección y ajuste del plan.

Una vez que se cuenta con los resultados de la evaluación, pueden tomarse las decisiones de continuar, mejorar, fortalecer, cambiar, corregir y renovar las acciones que se consideren pertinentes para alcanzar los objetivos de igualdad sindical sustantiva.

25. Los principales objetivos del diagnóstico son: a) Identificar las condiciones de las mujeres, su participación sindical, sus liderazgos, las prácticas sindicales discriminatorias, así como definir los objetivos a conseguir y las acciones a emprender; b) Demostrar la necesidad de realizar acciones positivas y medidas de igualdad en el sindicato para corregir las desigualdades de las mujeres. c) Es un punto de referencia o línea base para medir el avance de nuestro sindicato en materia de igualdad.

III. Datos y diagnóstico

A partir de la discusión y las experiencias de las integrantes del GdTGS, se detectó la desigualdad de oportunidades y de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en los sindicatos.

Las mujeres en el mercado laboral mexicano.

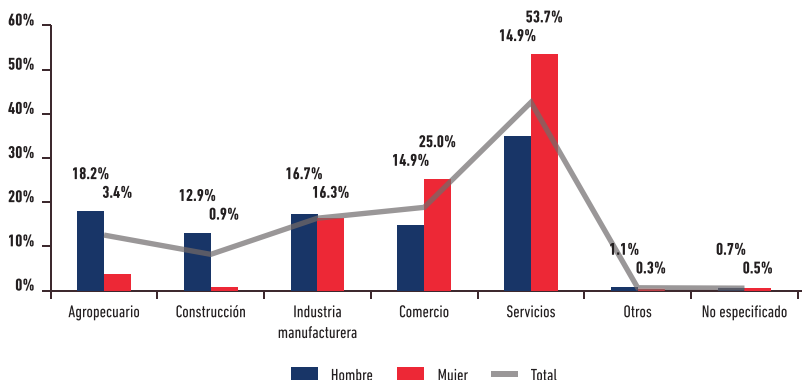
En el Foro: “*Género, Trabajo y Sindicatos. Hacia un Plan de Igualdad Sustantiva en el Sindicato*”, se presentaron las principales líneas estratégicas de la Guía,²⁶ en este contexto la especialista Flérida Guzmán Gallangos²⁷ expuso un diagnóstico que da cuenta de la situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano y que se reproduce en este apartado, porque fue parte del proceso de construcción para arribar a elaborar el presente documento y como parte del diagnóstico nacional.

Guzmán, destacó que conforme los datos de la ENOE para el II trimestre de 2018, las mujeres representan el 52.5% de la población en edad de laborar, aunque la participación económica alcanza el 43.7% contra un 77.5% de los hombres, mientras que el 56.3% de las mujeres en edad de trabajar están en la población no económicamente activa.

Estos diferenciales en el acceso de las mujeres al trabajo, se correlaciona con sus posibilidades de ocupar puestos de representación sindical y de toma de decisiones en las empresas.

La Gráfica 1 refleja que las mujeres trabajadoras se concentran en los servicios y el comercio, con mayores probabilidades de estar expuestas a la informalidad. Consecuentemente, en la Tabla 1, se incluyen las ocupaciones más feminizadas,

Gráfica 1. Participación por sector de actividad según sexo.



26. Foro organizado por la Fundación Friedrich Ebert, en coordinación con la Comisión para la Igualdad de Género del Senado de la República, 7 de marzo de 2019, Ciudad de México.

27. Flérida Guzmán Gallangos, Género y trabajo. Senado de la República, presentación 7 de marzo, 2019.

precisamente en estos sectores donde es conveniente analizar si los salarios percibidos entre mujeres y hombres son iguales por un trabajo de igual valor y responsabilidades.

Los diferenciales de ingresos de la Tabla 2 muestran que las mujeres perciben mas ingresos que los hombres cuando se ocupan en la industria extractiva y la electricidad, la construcción, los transportes y comunicaciones; mientras que los hombres ganan mas que las mujeres en los servicios sociales, diversos, profesionales y financieros, así como en servicios de alojamiento y preparación de alimentos y bebidas.

Esta condición amerita esfuerzos especiales en torno a la necesidad de establecer mediciones específicas del valor del trabajo para poder comparar las percepciones de la mano de obra femenina y la mano de obra masculina.

La OIT por su parte reconoce que *“La desigualdad salarial es otra esfera que manifiesta de manera persistente la discriminación contra la mujer. La OIT estima que la media mundial de la brecha salarial de género se sitúa en el 23 por ciento.”*²⁸

Las actividades domésticas, comunitarias y de cuidado, no remuneradas, impactan negativamente las posibilidades de incorporación productiva plena de las mujeres, condición que se relaciona con un limitado acceso a los puestos de decisión y de representación. La Tabla 3 muestra la posición desventajosa y de explotación de las mujeres, dada su mayor participación y más número de horas que aportan en labores domésticas y de cuidado; de aquí deriva la importancia de contar con políticas de cuidado y mejores equilibrios familiares en la distribución de las actividades del hogar y del cuidado.

Tabla 1. Índice de feminización por grupo de ocupación.

Grupo de ocupación	Índice de feminización
Trabajadores de la educación	168.6
Trabajadores en servicios personales	160.1
Oficinistas	130.8
Comerciantes	117.4
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	73.4
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	59.6
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	36.4
Otros trabajadores con ocupaciones insuficientemente especificadas	23.9
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	12.0
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	11.4
Operadores y ayudantes de maquinaria móvil y medios de transporte	1.3

Fuente: Guzmán Gallangos Flérida, Género y trabajo, basado en ENOE, II Trimestre 2018.

Tabla 2. Ingresos por hora trabajada por sector de actividad económica y sexo.

Sector de actividad económica	Pesos por hora trabajada		
	Hombres	Mujeres	Diferencia mujeres - hombres
Global	37.67	37.99	-0.32
Primario	23.00	26.06	-3.07
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	23.00	26.06	-3.07
Secundario	36.87	31.89	4.98
Industria extractiva y de la electricidad	55.21	72.06	-16.85
Construcción	36.85	46.09	-9.25
Industria manufacturera	35.66	30.65	5.01
Terciario	43.50	39.83	3.67
Comercio	33.41	30.69	2.72
Servicios	47.79	43.92	3.88
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	38.10	47.27	-9.17
Servicios profesionales, financieros y corporativos	56.05	48.68	7.36
Servicios sociales	75.51	65.80	9.71
Servicios diversos	43.17	34.81	8.36
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	35.14	31.40	3.74
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	51.01	53.91	-2.90
No especificado	34.79	67.81	-33.02

Fuente: ENOE, II Trimestre 2018, citado por Flérida Guzmán Gallangos, Género y trabajo.

Tabla 3. Participación y número de horas en trabajo de cuidado no remunerado.

Tipo de actividad realizada en los hogares sin remuneración	Participación		Cantidad	
	Hombre %	Mujer %	Hombre %	Mujer %
Cuidar o atender sin pago a niños, ancianos, enfermos o discapacitados.	11.6	13.9	10.1	17.5
Realizar compras, llevar cuentas o realizar trámites para el hogar o encargarse de la seguridad.	32.0	33.9	2.8	3.3
Llevar a algún miembro del hogar a la escuela, cita médica u otra actividad.	4.6	7.5	3.2	3.4
Construir o ampliar su vivienda.	0.3	0.0	7.0	6.7
Reparar o dar mantenimiento a su vivienda, muebles, aparatos electrodomésticos o vehículos.	7.9	0.4	3.8	3.6
Realizar los quehaceres de su hogar.	42.9	43.6	5.7	17.7
Prestar servicios gratuitos a su comunidad.	0.8	0.5	5.0	4.5
TOTAL	100.0	100.0	37.6	56.7

Fuente: Guzmán Gallangos Flérida, Género y trabajo, basado en ENOE, II Trimestre 2018.

Tabla 4. Población subordinada y remunerada que pertenece a un sindicato.

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Diferencia hombres-mujeres
Sí pertenece a algún sindicato	10.8%	14.1%	-3.30%
No pertenece a algún sindicato	87.9%	84.9%	3.00%
No sabe	1.3%	1.0%	0.30%
Total	22,639,783	13,783,942	

Fuente: Guzmán Gallangos Flérida, Género y trabajo, basado en ENOE, II Trimestre 2018.

De gran impacto para el tema de igualdad sustantiva en los sindicatos, es constatar que la tasa de sindicación de las mujeres es 3.3% mayor que la de los hombres, ambos en trabajos subordinados y remunerados, como se muestra en la Tabla 4. Esto significa que las mujeres están dinamizando los sindicatos al igual que dinamizan el mercado laboral.

No obstante, su mayor índice de sindicación y su creciente participación en los sindicatos, la representación de las mujeres como secretarías generales de los comités ejecutivos, en una prueba realizada, es de apenas el 6.9% para 2015, cuando la CNDH computó 2802 secretarios generales y apenas 209 mujeres secretarías generales de sindicatos.²⁹

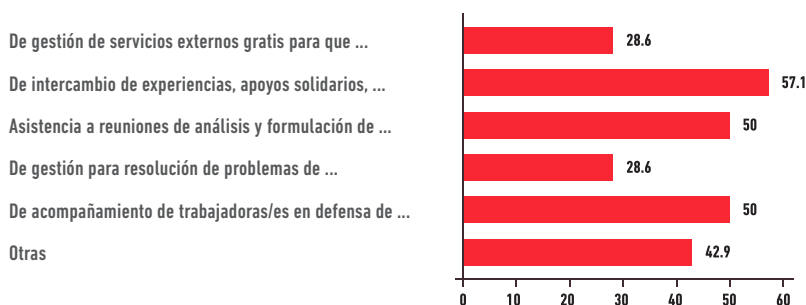
Las mujeres sindicalistas de carne y hueso.

Para efectos de contar con información cercana a la situación actual de las sindicalistas y sus sindicatos, se realizó un a encuesta electrónica y anónima a las 21 integrantes del GdTGS, de las cuales respondieron 14 de ellas. Los resultados son interesantes en cuanto dan cuenta particular de los sindicatos a los que pertenecen las sindicalistas encuestadas.

Se obtuvieron los siguientes resultados: el 92.9% de las sindicalistas están activas en su organización, de las cuales el 71% lleva más de 10 años de sindicalista; solo el 21.4% de las encuestadas no ocupa un cargo en el comité ejecutivo actual de su sindicato. Como puede observarse, las sindicalistas encuestadas son líderes con varios años de antigüedad en la lucha al interior de sus sindicatos.

Las líderes sindicales trabajan muchas horas y en diversas actividades, más allá de lo que establece el estatuto. La Gráfica 2 muestra que más del 50% de las encuestadas asiste a reuniones de análisis y formulación de propuestas, acompaña a las y los trabajadores y gestiona resolución a sus problemas o participan en intercambio de experiencia y apoyos solidarios a otros sindicatos, así como realiza labores de acompañamiento a las y los trabajadores para la defensa de sus derechos.

Gráfica 2. Actividades de las sindicalistas, % de respuestas.



Fuente: Elaboración propia con resultados de encuesta.

Sólo el 21.4% de las encuestadas no ocupa una cartera y del resto, el 63.6% ocupa una cartera diferente a la de género, lo cual resulta ilustrativo que las mujeres participen en diferentes temáticas, dejando de incidir en materia de igualdad. Resulta sintomático que precisamente el 64.3% de las encuestadas afirme que su sindicato no cuenta con agenda de género o programa de igualdad.

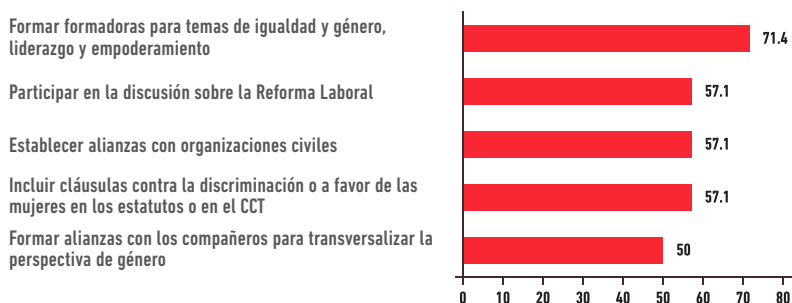
Respecto a la toma de decisiones, destaca que todas afirman que las mujeres sí participan en las negociaciones contractuales: las encuestadas en un 64.3%, otras integrantes del comité ejecutivo 42.9% y otras mujeres sindicalizadas sin cartera 35.7%. Tratándose de decisiones de alto nivel, las proporciones bajan a 28.6%, 42.9% y 28.6% respectivamente. Lo que hace recomendable fortalecer el trabajo en equipo con las demás mujeres que están tomando decisiones al interior del sindicato.

Las sindicalistas establecen estrategias para el avance de la igualdad y para incidir en una agenda con visión de género, realizan negociaciones para incluir en los contratos colectivos cláusulas contra la discriminación y a favor de las mujeres. Buscan alianzas con compañeros para transversalizar la perspectiva de género en la política sindical y en la formación de formadoras para temas de igualdad y de género, liderazgo y empoderamiento. Más de la mitad de las encuestadas, ha participado de las discusiones de la reforma laboral y según se muestra en la siguiente ilustración, los porcentajes revelan que la mayoría de las dirigentes realizan estas estrategias.

Por gestión realizada de las propias mujeres sindicalistas, se han logrado avances en sus estatutos, de cláusulas de igualdad en el 64.3% de los casos; de inclusión en el 28.6% y de no discriminación en el 85.7%.

El 35.7% de las mujeres encuestadas respondieron que en los estatutos de su sindicato no se prohíben ni sanciona la violencia laboral, el hostigamiento sexual y/o la discriminación y el 57.1% afirmó que no se cuenta con protocolos para atender estas problemáticas. En el 42.9% de las respuestas, se muestra que existen protocolos solo para hostigamiento sexual, sin tratar casos de violencia laboral.

Gráfica 3. Actividades y estrategias para la igualdad realizadas por sindicalistas, porcentaje de respuestas.



Fuente: Elaboración propia con resultados de encuesta.

La falta de sensibilización y capacitación en materia de género se muestra en las respuestas de las sindicalistas encuestadas que identificaron como principales problemas para el avance de las mujeres, la falta de apoyo de las propias mujeres (50%); la falta de comprensión y sensibilidad de los compañeros hombres a los temas de igualdad (14.3%), las luchas internas (14.3%), entre otras.

Normativa sindical. No bastan las buenas intenciones.

La normativa sindical, como el estatuto, el reglamento interior de trabajo, protocolos o los acuerdos tomados en los congresos o asambleas, tendrían que reflejar el compromiso y políticas para el avance de la igualdad. Normar la prevención, atención y erradicación de la violencia y el hostigamiento sexual, tanto en el estatuto, como en los códigos internos o protocolos, incluido el contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, asegura el cumplimiento y evita los retrocesos ante cambios de las directivas sindicales y permite consolidar el liderazgo de las sindicalistas como grupo. Un mecanismo para concretar la normativa en actividades, son las acciones afirmativas,³⁰ son medidas temporales para atender las brechas de género, como para el acceso de las mujeres a la representación sindical y, que una vez cumplida, dar paso a institucionalizar los logros obtenidos, no solo como un asunto de justicia para las mujeres, sino como parte inherente de los sindicatos democráticos y modernos.

De hecho, las cuotas de género, como en la Central de Trabajadores de las Américas, CSA, favorece el liderazgo de las mujeres en las centrales regionales y nacionales de trabajadores (Godinho 2009), porque exige que sus afiliadas nacionales cumplan con cuotas de género en la representación ante las reuniones regionales en América Latina.³¹

30. De las acciones afirmativas, las cuotas son la modalidad más conocida y de mayor impacto en las mujeres "la cuota promueve la incorporación de una masa crítica de mujeres a las instancias decisorias que elimina el carácter meramente simbólico que tiene la presencia de una única mujer en esos espacios. ... Las mujeres adquieren visibilidad como dirigentes y empiezan a entrar en el imaginario social como parte y no como excepciones, se van modificando las pautas culturales que naturalizan su exclusión de los ámbitos públicos de toma de decisiones" Godinho Delgado, Dídice, Sindicalismo Latinoamericano y Políticas de Género. Friedrich-Ebert-Stiftung Uruguay, 2009. p. 18

31. La CSA es avanzada en el establecimiento de la política de cuotas...a las organizaciones afiliadas de más de 50 mil afiliados, se les pide 50% de mujeres delegadas a los congresos... de las cinco personas de la mesa del congreso, dos deben ser mujeres...las comisiones de trabajo tendrán por lo menos un tercio de mujeres ...para el consejo ejecutivo se pide el 40% de mujeres en sus 24 vicepresidencias ... de los seis miembros que componen el Secretariado Ejecutivo, órgano de carácter político-ejecutivo que gobierna la CSA, por lo menos dos tienen que ser mujeres (30%)..." Op. cit. p. 23.

El Estatuto del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, STRM, incluye en su declaración de principios la equidad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y en la participación sindical, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la erradicación de todo tipo de violencia laboral, el acoso y el hostigamiento laboral, así como el respeto y el cumplimiento de tratados internacionales firmados por México en el ámbito de los derechos de las mujeres. Cuenta con la Secretaría de Equidad de Género en el Comité Ejecutivo³² y en los comités locales, foráneos y de empresa,³³ con atribuciones para promover la participación de las mujeres en todas las instancias de participación sindical.

Las telefonistas lograron incorporar en el Estatuto que los Delegados a la Contratación deben “impulsar que dentro de las negociaciones de los contratos colectivos de trabajo se incluya la perspectiva de género, para garantizar que se acuerden con la empresa relaciones de trabajo más incluyentes, democráticas y equitativas”.³⁴

Los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, SNTE, establecen como atribución de su presidente, el promover la paridad en los cargos de elección sindical, lo que se tiene ya como una práctica consolidada y en el comité ejecutivo nacional actual el 50% de las posiciones son ocupadas por mujeres. El SNTE tiene el Colegiado Nacional para la Paridad, Equidad e Inclusión, que cuenta con estructuras para buscar la paridad, la inclusión y la diversidad, la equidad de género y los derechos humanos. Este Colegiado tiene obligaciones para la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia a la educación, aunque para las y los agremiados las plazas las maneja la Secretaría de Trabajo y Conflictos basada en el escalafón.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM, establece en sus estatutos medidas de nivelación al crear la acción afirmativa para optar por mujeres en cargos o responsabilidades sindicales ante similitudes de merecimientos, compromiso, entrega y disposición en la actividad sindical.³⁵ Las planillas para elegir el Comité Ejecutivo estén integradas con un 20% de mujeres,³⁶ mientras que en su Reglamento de Procesos de Votación la recomendación aumenta a 30%, sin que el incumplimiento de los porcentajes de mujeres, en ambos casos, sea motivo para invalidar el registro de la planilla.

Algunos sindicatos³⁷ incluyen en su declaración de principios y propósitos el respeto, protección y garantías de los derechos humanos, la democracia, la independencia del gobierno y de los partidos políticos, el pluralismo, la tolerancia, la unidad, la transparencia, la rendición de cuentas, la equidad y la igualdad de género. Incluyen también la defensa de la dignidad de las personas y la no discriminación. También consideran su incidencia en la legislación laboral, así como la construcción de redes con otras organizaciones sindicales.

32. STRM. Estatuto. Artículo 66 Bis.

33. Ibidem, Artículo 81 Bis.

34. Ibid, Artículo 70.

35. STUNAM, Estatutos, Declaración de Principios.

36. STUNAM, Estatutos, Artículo 86, fracción I.d y Reglamento de Procesos de Votación.

37. El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, STRM, incluye la equidad entre mujeres y hombres en el trabajo y en la participación sindical, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la erradicación de todo tipo de violencia. El Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal, ahora Ciudad de México, además de mantener estos principios es encabezado por mujeres.

Sin embargo, se detecta que la declaración de principios y propósitos no se corresponde con la estructura del Comité Ejecutivo, ni su incumplimiento se sanciona, en tanto las sanciones por acoso u hostigamiento sexual son menores³⁸ o inexistentes; aunque destacan algunos con mayor desarrollo y obligaciones.³⁹ En algunos estatutos se establecen acciones de orientación para las víctimas de abuso laboral o acoso sexual.⁴⁰

Existen otras experiencias internacionales que conocer, como el estatuto de la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras, CCOO.⁴¹ Las centrales sindicales internacionales coadyuvan en el adelanto de las mujeres al establecer objetivos marco que son ejemplo, y en algunos casos obligación, para los sindicatos en el mundo en materia de igualdad de género, tal como lo resalta Dídice Godinho, respecto de los objetivos de la Central Sindical Internacional, CSI, y de la Central Sindical de las Américas, CSA, establecen que:

“... defenderá los derechos de la mujer y la igualdad de género, garantizará la plena integración de las mujeres en los sindicatos y promoverá activamente la paridad de género total en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles.”⁴²

Resalta también la opinión respecto que las acciones afirmativas, tipo cuotas, como las más conocidas y de mayor impacto en sus resultados.

Por otro lado, la experiencia muestra que la insuficiente representación de las mujeres en los puestos de decisión de los sindicatos repercute de manera directa en la falta de solución a problemáticas laborales específicas, en la violación de derechos de las mujeres en el ámbito laboral, y se cristaliza en la falta de políticas laborales de las empresas e instituciones, teniendo contratos colectivos sin perspectiva de género.

Después de conocer grosso modo la situación de las mujeres en el mercado laboral, lo que declararon las encuestas a sindicalistas y lo que encontramos escrito en el estatuto y otros documentos del sindicato, el GdTGS coincidió en que los principales puntos de consenso de este diagnóstico son:

- Contar con enfoques de género en los estatutos, contrato colectivo, reglamentos y otras normatividades, así como en sus prácticas cotidianas y cultura organizacional.

38. El STUNAM establece una sanción de suspensión de derechos sindicales por 3 meses por acoso y hostigamiento sexual y de 6 meses por reincidencia. Mientras que a quien acuse con falsedad de haber cometido hostigamiento sexual se imponen 6 meses de suspensión. Estatutos, artículo 79, fracciones I.g y e.

39. Dentro de las atribuciones de la Secretaría de Equidad de Género y Derechos Humanos del SNTE, se encuentra la realización de un protocolo de actuación que coadyuve a la erradicación de la violencia política, de género, escolar y cualquier tipo de discriminación así como la realización de estudios y promoción de la equidad e igualdad social a nivel seccional y estatal.

40. El Sindicato Democrático Independiente de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, SDITSTC, establece en sus estatutos que la Secretaría de la Mujer deberá orientar a sus agremiadas sobre sus derechos en casos de ser víctimas de abuso laboral o acoso sexual y presentar la denuncia ante la autoridad indicada.

41. CCOO. Confederación Sindical de las Comisiones Obreras, Estatuto 2017. Establece la defensa de las reivindicaciones de las mujeres, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y la transversalidad de género. En materia de representación instituyen la proporcionalidad de género y se incrementa en 10% hasta llegar a la paridad. Incluyen también informes de impacto de género de las acciones sindicales, en el artículo 15 de su Estatuto señala que se pierde la afiliación “cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual” y, la filiación queda suspendida por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo, xenofobia o cualquier otro hecho que atente con la dignidad o integridad de las personas. tinyurl.com/yyvsaj2m

42. Godinho Delgado, Dídice. Sindicalismo latinoamericano y política de género. Friedrich-Ebert-Stiftung, Uruguay, 2009. En tinyurl.com/ly4j7kyo6, p. 19.

- La perspectiva de igualdad, no discriminación, derechos humanos y género debe ser introducida en todos los aspectos de la vida sindical, en sus documentos normativos, en sus estructuras y prácticas.
- La participación sindical de las mujeres en los cargos de decisión está limitada y presenta obstáculos reales para un mayor involucramiento, como el desequilibrio en las labores domésticas y de cuidado y los diferenciales de salarios.
- Las mujeres enfrentan condiciones laborales desiguales y viven problemas derivada por la violencia, el hostigamiento sexual y discriminación, lo que dificultan su pertenencia, práctica y liderazgo sindical.
- La lucha, negociación y trabajo para lograr la igualdad sustantiva debe darse dentro de cada organización sindical y a nivel de políticas públicas, de la legislación laboral, de la defensa del derecho del trabajo digno y de la justicia laboral.

A estas conclusiones, se suma el estudio del IEESA⁴³ que concluye que *“la participación de las mujeres al interior de las organizaciones gremiales en México no es algo nuevo, desde la propia creación de los sindicatos las mujeres han trabajado junto a los hombres en la lucha por la defensa de los derechos laborales y de un trabajo digno. Sin embargo, la representación de las mujeres en los Comités Ejecutivos y en las instancias de gobierno de los sindicatos es, en varios casos, casi inexistente.”*

IV. Guía para elaborar un plan de igualdad sustantiva en el sindicato

En el taller *Construyendo un plan modelo para la igualdad en el sindicato*, realizado el 23 y 24 de noviembre de 2018, las integrantes del GdTGS reconfirmaron que el problema central es el limitado acceso de las mujeres al poder en el sistema sindical, lo que genera, entre otros, una visión parcial de las políticas sindicales y laborales, que conlleva falta de democracia por la poca participación de las mujeres, discriminación y violencia de género.

Teniendo presente este problema, como uno de los principales obstáculos, las sindicalistas desarrollaron una visión de futuro: *“Mujeres Fortalecidas y empoderadas ocupan cargos de dirección sindical en todos los niveles, en un ambiente libre de violencia y bajo los principios de democracia, justicia y transparencia.”*

Esta visión de futuro se transforma en el objetivo central de largo plazo. Para lograrlo establecieron cinco ejes estratégicos, considerados como los mínimos por el grupo de sindicalistas. Partiendo de estos cinco ejes, cada sindicato, tendría que considerar los mismos, cambiarlos o ampliarlos, acorde al diagnóstico y en correlación con el contexto de las relaciones sindicales en cada caso.

Cinco ejes temáticos para un plan de igualdad sustantiva en el sindicato.



Cada eje estratégico tiene un **objetivo general** y **objetivos específicos** que cuentan con **líneas de acción, reactivos y elementos para verificar evidencias**. Todos juntos nos guían para obtener el diagnóstico. Con el diagnóstico realizado, se procede a planificar y ejecutar las actividades que corregirán las deficiencias, para después evaluar los resultados y dar el seguimiento respectivo.

Un **eje estratégico** tendrá un objetivo general. A su vez un **objetivo general** establecerá uno o más objetivos específicos, dependerá de lo amplio que se quiera abordar el problema. Un **objetivo específico** considerará las **líneas de acción** necesarios para alcanzar los resultados esperados. Se pueden establecer líneas de acción pertinentes, se fijan a partir de lo amplio que puede ser un objetivo específico. La o las diferentes líneas de acción considerará los diferentes **reactivos**, los que en su mayoría son cualitativos, es decir, miden características o cualidades por lo que su medición se facilita si utilizamos cuadros en lugar de fórmulas. Los reactivos están pensados como acciones que producen una reacción en cadena que nos permite avanzar hacia la igualdad sustantiva, por eso los elementos, características o evidencias que vamos a aportar para el cumplimiento de esos reactivos o acciones son muy importantes. Los reactivos se componen de una serie de elementos para verificar, generalmente son un número mayor, dependerá de la experiencia que se tiene del problema, entre más se conoce la situación, más elementos a verificar se enlistarán. Los elementos para verificar son las evidencias de cumplimiento de los reactivos y deben ser valoradas de tal manera que se cumpla con el objetivo. En algunos casos los **elementos para verificar** el reactivo incluyen evidencias de aplicación, puesta en marcha y/o cumplimiento ya que busca que las acciones se cumplan en la práctica. De otra manera serán lo que se llama “letra muerta” es decir, no se cumple.

Actividades para lograr el reactivo.

Una vez que se realiza el diagnóstico, siguiendo los diferentes ejes, cada sindicato tiene que planear qué actividades debe realizar para cumplir con el reactivo. La Guía no alcanza a explicar las actividades que por cada eje se deben de realizar para llegar a las situaciones de igualdad deseadas, pero aporta una serie de bibliografía y ejemplos de otras organizaciones sindicales en el mundo que pueden servir de base para encontrar soluciones a los retos que cada sindicato enfrente.

Las actividades que cada organización sindical debe llevar a cabo, generalmente serán de análisis de alternativas, integración de una propuesta de solución, cabildeo con compañeras y compañeros, lograr la aprobación y autorización, corrección y mejora en su caso, implementación, seguimiento, medición, entre otras.

Corresponde a cada sindicato de acuerdo con sus capacidades elaborar un plan de actividades concretas que tome en cuenta los tiempos, los recursos económicos y materiales y las responsables para la ejecución de dicho plan. Para muchos de los reactivos se encuentran links de literatura de consulta, ejemplos de buenas prácticas para tomar en cuenta.

Objetivo general para un plan de igualdad sustantiva en el sindicato.

Mujeres fortalecidas y empoderadas ocupan cargos de dirección sindical en todos los niveles, en un ambiente libre de violencia y bajo los principios de democracia, justicia y transparencia.

1. Marco normativo

Objetivo.

Contar con un marco normativo con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, armonizado con las normas nacionales e internacionales que garanticen la igualdad sustantiva en el sindicato.

Línea de acción: Lenguaje incluyente y no sexista.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
		Estatuto, documentos sindicales y Contrato Colectivo de Trabajo con lenguaje incluyente y no sexista. ⁱ	Revisar los documentos básicos bajo las siguientes características.		
Redacción de lenguaje incluyente y no sexista del Estatuto.					
Contenidos incluyentes y no sexistas del Estatuto.					
Reglamento Interior con lenguaje incluyente y contenido no sexista.					
Documentos sindicales redactados con lenguaje, contenidos e imágenes incluyentes y no sexistas. ⁱⁱ					
Contrato Colectivo de Trabajo redactado con lenguaje y contenidos incluyentes y no sexistas. ⁱⁱⁱ					

Línea de acción: Instancia de género

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
		Secretaría de Género en el estatuto y que interviene al más alto nivel de la política. ^{iv}	Existe la Secretaría de Género o similar en el estatuto y participa.		
La instancia de género está establecida en el Estatuto y se elige a la persona responsable.					
Las responsabilidades y derechos de la instancia de género tiene rango para intervenir en las decisiones fundamentales del sindicato.					
La o las personas responsables de la instancia de género gozará de licencia sindical para tener tiempo liberado para cumplir con sus responsabilidades estatutarias.					
La instancia de género cuenta con presupuesto para el desarrollo de sus obligaciones estatutarias.					
Evidencias de sus intervenciones al más alto nivel, con asistencia y negociaciones en congresos.					
Evidencias de sus intervenciones al más alto nivel, con asistencia y negociaciones en asambleas.					
Evidencias de sus intervenciones al más alto nivel, con asistencia y negociaciones en comisiones negociadoras.					
Evidencias de sus intervenciones al más alto nivel, con asistencia y negociaciones en consejos.					
Evidencias de sus intervenciones al más alto nivel, con asistencia y negociaciones en comité ejecutivo.					
Evidencias de sus intervenciones al más alto nivel, con asistencia y negociaciones en comisiones mixtas.					

Línea de acción: Igualdad sustantiva.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Igualdad de oportunidades en el estatuto y CCT.*	Revisar el cumplimiento de la igualdad en el Estatuto, que además establezca su impacto en el CCT.				
	Clausulas para garantizar la igualdad de oportunidades en el sindicato y en la empresa.				
	Existen cláusulas para la igualdad de oportunidades.				
	Existen cláusulas para evitar la discriminación y la violencia laboral.				
	Cláusula para la creación de protocolos contra la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual.				
	Cláusulas para la igualdad de oportunidades en la selección y contratación de personal tanto en el sindicato como en la empresa.				
	Cláusulas para la igualdad de oportunidades en la capacitación.				
	Cláusulas para la igualdad de oportunidades en el ascenso y promoción escalafonario.				
	Cláusulas para la igualdad de oportunidades para la estabilidad laboral.				
	Clausulas para el tratamiento diferenciado por sexo en situaciones de emergencia, como por ejemplo una pandemia, crisis sanitaria, terremoto.				
Cláusulas que establezcan medidas laborales especiales para las personas con discapacidad.					

Línea de acción: Salario igual por trabajo de igual valor.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Contratación colectiva con salario igual por trabajo de igual valor.	Verificar el cumplimiento de la igualdad salarial en el Estatuto y que tenga impacto en el CCT.				
	Se cuenta con una comisión o grupo de trabajo que analice las percepciones de las y los trabajadores en las ocupaciones de la empresa.*				
	La comisión o grupo de trabajo emite dictámenes para las nivelaciones correspondientes de acuerdo a los diferenciales encontrados en los análisis que realiza.				
	Existe una instancia para denunciar casos que se descubran con una remuneración diferente por trabajo de igual valor.				
	Clausulas para la igualdad salarial por trabajos de igual valor.				
	Clausulas para la Transparencia en la igualdad salarial por trabajo de igual valor entre compañeras y compañeros.				
Cláusulas de acciones afirmativas o de nivelación para cerrar brechas salariales.					

Línea de acción: Combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual (VLyHAS). ⁱⁱⁱ	Revisar la existencia y aplicación de cláusulas de VLHAS en el estatuto y que impacte el CCT.				
	Cláusula para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral y el hostigamiento y acoso sexual, VLyHAS.				
	Cláusula que sancione la VLyHS, como la pérdida de bonos o beneficios, hasta la posibilidad de despido o expulsión.				
	Clausula que garantice que se creen protocolos, políticas, acciones, declaraciones, manifiestos contra la VLyHAS.				
	Clausula para establecer una instancia que atienda y resuelva los casos de VLyHAS que se presenten.				
	Cláusula que establezca la obligación de transparentar el estatus de resolución de casos: <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de casos resueltos, • Porcentaje de casos sancionados, • Porcentaje de casos con evidencia de que las mujeres no han sido sancionadas por denunciar, • Porcentaje de dictámenes libres de estereotipos y con perspectiva de género, • Diagnóstico de la situación y evaluación de avances. 				
	Cláusula en el estatuto que impacte el CCT para establecer mecanismos de reparación de daños a la salud de la víctima después de la VLyHAS (Psicopatológicos, psicosomáticos, comportamentales, gastos por estos conceptos).				
	Clausula para atender y canalizar a las mujeres que sufren violencia familiar.				
Cláusula que obligue al cumplimiento de la NOM-035STPS-2018.					

Línea de acción: Perspectiva de derechos humanos, no discriminación e inclusión.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Igualdad sustantiva.	Revisar que existan disposiciones para garantizar el avance de la igualdad sustantiva en el estatuto y con impacto en el CCT.				
	Cláusulas que garanticen el respeto a la dignidad de la personas y sus derechos humanos (explotación, trata, violencia, discriminación).				
	Cláusulas que garantizan la seguridad social.				
	Cláusulas que garantizan la seguridad y salud en el trabajo.				
	Cláusulas que garantizan las jubilaciones.				
	Cláusulas que garantizan prestaciones sociales.				
	Cláusulas que garanticen el respeto al tiempo fuera de la jornada laboral.				
	Cláusulas que garanticen la apropiación de la cultura, el goce del esparcimiento, la conservación del medio ambiente y la práctica de los deportes, entre otras. ⁱⁱⁱ				
	El estatuto establece cláusulas para negociar Contratos Colectivos de Trabajo con perspectiva de género.				
El estatuto establece cláusulas para una agenda sindical para la igualdad de sustantiva.					

Reactivo	Elementos para verificar				
	Verificar que existan cláusulas que prohíben la discriminación en el estatuto y que impacte en el CCT.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Contra la discriminación en el Sindicato y la empresa. ^{ix}	Sexo				
	Género				
	Edad				
	Apariencia física				
	Cultura				
	Discapacidad				
	Condición social				
	Condición económica				
	Condición de salud				
	Condición jurídica				
	Embarazo				
	Estado civil o conyugal				
	Religión				
	Origen étnico				
	Preferencias sexuales				
	Situación migratoria				
Por ningún otro motivo					

Reactivo	Elementos para verificar				
	Revisión de cláusulas en el estatuto y que impacte en el CCT para la inclusión de la diversidad de personas.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Inclusión de la diversidad social en el Sindicato con impacto en el CCT. ^x	Cláusulas para la inclusión plena de las mujeres.				
	Cláusulas para la inclusión de personas indígenas.				
	Cláusulas para la inclusión de personas adultas mayores.				
	Cláusulas para la inclusión de personas jóvenes.				
	Cláusulas para la inclusión de personas con discapacidad.				
	Cláusulas para la inclusión de personas de la diversidad sexual.				
	Evidencias de cumplimiento de todas las cláusulas para la inclusión de las personas.				
	El estatuto establece cláusulas para negociar Contratos Colectivos de Trabajo con perspectiva de género.				
	El estatuto establece cláusulas para una agenda sindical para la igualdad de sustantiva.				

Línea de acción: Participación de las mujeres en la estructura sindical.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
		Participación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones sindicales.^{xi}	Revisión de la paridad o la representación proporcional de las mujeres en la estructura sindical.		
	Cláusulas que establecen la participación de las mujeres en los congresos.				
	Cláusulas que establecen la participación de las mujeres en las asambleas.				
	Cláusulas que establecen la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras, incluyendo las de negociación del Contrato Colectivo de Trabajo.				
	Cláusulas que establecen la participación de las mujeres en los consejos.				
	Cláusulas que establecen la participación de las mujeres en el Comité Ejecutivo nacional, estatal, seccional, local o municipal.				
	Cláusulas que establecen la participación de las mujeres en las comisiones mixtas.				
	Cláusulas que establecen las condiciones de participación de las mujeres, respetando su forma de expresión, planteamientos y posturas, en los congresos, consejos, asambleas, comités y comisiones.				
	Instancias, grupos y cargos representados por mujeres participan en la definición de los contenidos de la normativa y de la vida orgánica sindical.				
	El estatuto establece cláusulas para una agenda sindical para la igualdad de sustantiva.				

Línea de acción: Corresponsabilidades familiares de las personas trabajadoras.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
		Responsabilidades familiares en el sindicato y en el Contrato Colectivo de Trabajo.^{xii}	Revisión de cláusulas en el estatuto, con impacto en el CCT, para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.		
	Cláusulas que prohíben la discriminación en contra de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.				
	Cláusulas dirigidas a las trabajadoras y los trabajadores para hacer efectivo el cuidado como responsabilidad compartida de hombres y mujeres.				
	Cláusulas que permiten que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan acceder, permanecer o reintegrarse en el trabajo.				
	Cláusulas que permiten que las y los trabajadores con responsabilidades familiares accedan, permanezcan o se reintegren al trabajo sindical.				
	Cláusulas que establezcan la orientación y la formación profesional para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares accedan, permanezcan y se reintegren al trabajo.				
	Clausulas para la orientación y formación profesional para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder, permanecer o reintegrarse en el trabajo sindical.				
	Cláusulas que establecen permisos para hombres y mujeres en caso de cualquier emergencia familiar.				
	Cláusulas que establecen campañas de sensibilización para que hombres y mujeres asuman por igual las responsabilidades familiares.				
	Cláusulas o disposiciones para que las asambleas, reuniones, consejo y todas las reuniones sindicales faciliten la participación de las mujeres: horario, lugar, acceso, difusión oportuna, seguridad, entre otras.				
	Cláusulas que incluyan apoyos para aminorar la carga del cuidado, tales como asesorías jurídicas, psicológica y para el aprendizaje, de servicios como comedor con opción para llevar, lavanderías.				
	Cláusulas que establecen espacios de atención de niñas, niños y adolescentes con actividades lúdicas y formativas durante las actividades sindicales.				
	Revisión de evidencias de operación, puesta en marcha y/o resultados de cumplimiento.				

Línea de acción: Agenda sindical de género.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Agenda sindical para la igualdad sustantiva y una vida sindical libre de violencia. ^{xiv}	Revisar que exista una agenda sindical que incluya las demandas de las trabajadoras.				
	La problemática de las mujeres es analizada y abordada en la agenda sindical.				
	Existencia de documentos y políticas para la igualdad sustantiva, la no discriminación, la vida sindical libre de violencia y la utilización del lenguaje incluyente. ^{xv}				
	Programas de acción para una vida sindical libre de violencia.				
	Políticas que garanticen el avance hacia la paridad de género en los órganos de decisión.				
	Programa o mecanismo que garantice el cumplimiento de la normativa sindical a favor de la igualdad sustantiva y la no discriminación.				
	Políticas sindicales de transparencia y máxima publicidad para que mujeres y hombres y mujeres intervengan informados en las actividades y decisiones sindicales.				
	Revisión de la agenda sindical que establezca los planteamientos de las mujeres especialmente en las minutas de los congresos, consejos, asambleas, comité ejecutivo, comisiones negociadoras, comisiones mixtas, entre otras.				
	Evidencia de la atención a las problemáticas de las mujeres la agenda sindical, especialmente en la representación en los órganos de decisiones del sindicato, la capacitación, el salario, el ascenso y la inspección laboral.				
	La agenda sindical garantiza medidas para se incluyan en el Contrato Colectivo de Trabajo el respeto a la dignidad, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, las jubilaciones y prestaciones sociales. ^{xvi}				
La agenda sindical incorpora una política de comunicación con contenidos y lenguaje incluyente ^{xvii} de los acuerdos, informes y logros.					
Evaluación de la aplicación y resultados de las políticas, programas o mecanismos para la agenda sindical de género.					

2. Democracia Sindical

Objetivo.

Establecer políticas, formas de organización, procedimientos y estrategias que favorezcan la democracia participativa en el sindicato con perspectiva de género.

Línea de acción: Elecciones democráticas.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Elecciones democráticas a través del voto libre, personal, directo y secreto. ^{xv}	Revisión de procedimientos y mecanismos para la realización de elecciones sindicales.				
	Evidencias de ejercicio del voto libre de mujeres y hombres.				
	Evidencias de ejercicio del voto directo de mujeres y hombres.				
	Evidencias de ejercicio del voto personal de mujeres y hombres.				
	Evidencias de ejercicio del voto secreto de mujeres y hombres.				
	Cuantificar la participación de las mujeres.				

Línea de acción: Elecciones democráticas. (continúa)

Reactivo	Elementos para verificar			
	Garantizar la representación proporcional de las mujeres en los órganos directivos del sindicato incluyendo el Comité Ejecutivo, aun cuando sean una minoría que no alcance un puesto sindical.			
	Criterios, políticas y procedimientos redactados en lenguaje claro y sencillo, transparente y ampliamente difundidos.			
	Financiamiento sindical interno igualitario y con topes de campaña para todas las planillas que concursen en elecciones sindicales.			
	Garantizar que todas las planillas que concursen para cualquier órgano sindical garanticen la proporcionalidad de género.			
	Garantizar que la comisión electoral goce de total autonomía y perspectiva de género y cuente con reglamento de elecciones y mecanismos neutrales para la solución de diferendos electorales.			
	Existen estrategias de que las bases están informadas y conscientes de sus derechos políticos y ciudadanía laboral.			
	Evidencias de políticas para la renovación de cuadros y de las elites de poder sindical.			
	Existencia de un reglamento de mecanismos de toma de decisiones en el sindicato.			
	Revisión de los criterios, políticas y procedimientos que estén redactados en lenguaje incluyente, claro y sencillo, y sean ampliamente difundidos.			
	Existencia de órganos independientes como las comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia que gocen de total autonomía, que apliquen su normatividad con perspectiva de género.			
	Evidencias de que las convocatorias han sido difundidas ampliamente y con tiempo de antelación a las elecciones.			
	Existen listas abiertas en la conformación de planillas sindicales para promover la participación de las mujeres.			
	Existen mecanismos que inhiban el poder oculto que anula en los hechos la decisión de las y los trabajadores ejercida a través del voto libre, personal, directo y secreto.			

Línea de acción: Combate a la violencia política.

Reactivo	Elementos para verificar				
	Verificar si existen criterios y mecanismos para evitar la violencia política.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Criterios para garantizar la no violencia política. ^{xvi}	Existencia en el Reglamento de Elecciones procedimientos contra la discriminación y la violencia de género en los procesos electores sindicales y las sanciones correspondientes que deben incluir la pérdida del registro de la planilla.				
	El Reglamento de Elecciones garantiza la libertad de expresión, vestimenta, lenguaje corporal y sancionar toda interrupción que entorpezca la participación de las mujeres.				
	Las mujeres cuentan con instancias internas que reciben las denuncias, investigan y sancionan los casos de violencia política.				
	Garantías para prevenir y sancionar la violencia política sindical contra las mujeres en todos los procedimientos del sindicato.				
	Revisión de evidencias de aplicación para el cumplimiento del Reglamento de Elecciones y vida sindical libre de violencia política.				
	Requisito de que cada planilla firme un manifiesto contra la violencia de género.				
	Evidencia de condiciones igualitarias y libre de violencia política en los procesos electorales.				
	Garantías sindicales para la reparación del daño psicológico, psicosomático, material y político ocasionado por la violencia hacia las mujeres.				

Línea de acción: Trabajadoras jóvenes.

Reactivo	Elementos para verificar				
	Políticas y programas para la promoción de la participación sindical de las mujeres jóvenes.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Políticas para la participación de las mujeres jóvenes en los sindicatos.	Existencia de una instancia para la juventud.				
	Política y estrategias para renovación de los cuadros sindicales.				
	Existencia de programas para promover la participación de mujeres jóvenes en el sindicato.				
	Los contenidos de los programas son apropiados para mujeres jóvenes.				
	Los programas promueven la participación igualitaria e inclusiva de las mujeres jóvenes sin reproducir estereotipos, sin utilizar lenguaje sexista y sin violencia.				
	Cuotas para garantizar la participación de las mujeres jóvenes en el sindicato.				
	Mecanismo para evaluar que se cumpla la participación de las mujeres jóvenes en el sindicato.				
	Garantías sindicales para la reparación del daño psicológico, psicosomático, material y político ocasionado por la violencia hacia las mujeres.				

Línea de acción: Capacitación para el liderazgo.

Reactivo	Elementos para verificar				
	Programas para fortalecer el liderazgo político de las mujeres.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Capacitación para participar en toda la estructura sindical. ^{xvii}	Se realizan cursos de formación política y de liderazgo para descubrir y fortalecer los liderazgos femenino.				
	Los programas de formación contemplan que se replique el conocimiento en todos los niveles de afiliación del sindicato.				
	Convocatorias con cuotas de participación para mujeres y para la juventud.				
	Garantías para una participación que incluya la diversidad de mujeres en la formación sindical.				
	La formación sindical se realiza con metodologías que aseguren la eficiencia de la construcción del conocimiento, estrategias y acciones que conduzcan al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres.				
	La formación sindical es permanente o responde a un programa de ciclos de tiempos que garanticen la participación efectiva de las mujeres en el sindicato.				
	Máxima publicidad de las convocatorias de capacitación.				
	Facilidades para que las participantes cuenten con centros lúdicos de atención de menores de edad.				
	La formación sindical está diseñada para realizarse presencial y virtualmente.				
	Se garantiza que las mujeres cuenten con el equipo y herramientas técnicas para cursar los programas de formación sindical.				
Evaluación de resultados del incremento de la participación de las mujeres líderes en toda la estructura sindical.					

Línea de acción: Capacitación para el liderazgo.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Capacitación para participar en toda la estructura sindical. ^{xvii}	Programas para fortalecer el liderazgo político de las mujeres.				
	Se realizan cursos de formación política y de liderazgo para descubrir y fortalecer los liderazgos femenino.				
	Los programas de formación contemplan que se replique el conocimiento en todos los niveles de afiliación del sindicato.				
	Convocatorias con cuotas de participación para mujeres y para la juventud.				
	Garantías para una participación que incluya la diversidad de mujeres en la formación sindical.				
	La formación sindical se realiza con metodologías que aseguren la eficiencia de la construcción del conocimiento, estrategias y acciones que conduzcan al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres.				
	La formación sindical es permanente o responde a un programa de ciclos de tiempos que garanticen la participación efectiva de las mujeres en el sindicato.				
	Máxima publicidad de las convocatorias de capacitación.				
	Facilidades para que las participantes cuenten con centros lúdicos de atención de menores de edad.				
	La formación sindical está diseñada para realizarse presencial y virtualmente.				
	Se garantiza que las mujeres cuenten con el equipo y herramientas técnicas para cursar los programas de formación sindical.				
Evaluación de resultados del incremento de la participación de las mujeres líderes en toda la estructura sindical.					

3. Políticas de Cuidado

Objetivo.

Implementar en las organizaciones sindicales y en los espacios de trabajo, políticas laborales bilaterales destinadas a garantizar el derecho de las personas a cuidarse, a cuidar a otras personas y a ser cuidadas.

Línea de acción: Políticas y programas sindicales para el cuidado.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Políticas sindicales para el cuidado como responsabilidad de todas y todos.	Verificar las medidas sindicales para que se conciba y difunda que la responsabilidad del cuidado es de todas y todos.				
	Directrices que establezcan con claridad que los cuidados son responsabilidad de hombres y mujeres que trabajan.				
	Estrategias de cuidado para involucrar a todas las personas trabajadoras.				
	Guía para el cuidado que establezca los mecanismos de apoyo del sindicato a las personas con responsabilidades familiares.				
	Existe un padrón de personas que tienen a su cargo responsabilidades de cuidado.				
	Campañas diseñadas para sensibilizar que los cuidados son responsabilidad de toda persona trabajadora.				
	Programas de capacitación diseñadas para la sensibilización de la importancia del cuidado como responsabilidad compartida.				

Reactivo	Elementos para verificar				
	Evidencias de que el Programa establece al menos:	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Programa Sindical para el cuidado.	Prohíbe la discriminación en contra de las personas con responsabilidades familiares.				
	Medidas para el cuidado como responsabilidad compartida de hombres y mujeres.				
	Estrategias para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares reciban todos los beneficios de la formación permanente que imparte el sindicato.				
	Medidas para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan acceder, permanecer o reintegrarse en el trabajo.				
	Medidas que permiten que las y los trabajadores con responsabilidades familiares accedan, permanezcan o se reintegren al trabajo sindical.				
	Medidas que establecen la orientación y la formación profesional para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares accedan, permanezcan y se reintegren al trabajo.				
	Medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan acceder, permanecer o reintegrarse en el trabajo sindical.				
	Medidas que establecen permisos para hombres y mujeres en caso de cualquier emergencia familiar.				
	Medidas que establecen campañas de sensibilización para que hombres y mujeres asuman por igual las responsabilidades familiares.				
	Medidas o disposiciones para que las asambleas, reuniones, consejo y todas las reuniones sindicales faciliten la participación de las mujeres: horario, lugar, acceso, difusión oportuna, seguridad, entre otras.				
	Medidas que incluyan apoyos para aminorar la carga del cuidado, tales como asesorías jurídicas, psicológica y para el aprendizaje, de servicios como comedor con opción para llevar, lavanderías.				
	Medidas que establecen espacios de atención de niñas, niños y adolescentes con actividades lúdicas y formativas durante las actividades sindicales.				
	Jornadas sindicales que facilite los trabajos de cuidado.				
	Horarios de reuniones sindicales que no interfiera con los trabajos de cuidado.				
	Horarios de capacitación que no entorpezcan las labores de cuidado.				
	Facilidades para obtener permisos para actividades de cuidado.				
	Gestión sindical de apoyos específicos requeridos por las y los trabajadores.				
Apoyos sindicales para el personal administrativo del sindicato que tienen a su cargo el cuidado de otras personas.					

Línea de acción: Contrato colectivo de trabajo con acciones para el cuidado.

Reactivo	Elementos para verificar				
	Revisión del CCT con acciones relativas al cuidado, armonizadas con la normatividad nacional e internacional.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Armonización del CCT con las normativas nacionales e internacionales en materia del derecho al cuidado.	Cláusulas que tomen en cuenta la compatibilidad entre la jornada de trabajo y el cuidado.				
	Cláusula que establezca que los horarios de reuniones, de capacitaciones y de trabajo en general consideren las responsabilidades de las personas que tienen a su cargo labores de cuidado.				
	Cláusula para acceder a permisos, y contar con facilidades y apoyos para atender situaciones familiares extraordinarias.				
	Cláusulas que establezcan el derecho para atender situaciones que se deriven de la salud psicológica y física de las personas a nuestro cuidado.				

Línea de acción: Contrato colectivo de trabajo con acciones para el cuidado. (continúa)

Reactivo	Elementos para verificar				
	Cláusula que establezcan servicios de comedor con opción de compra para llevar, gimnasio, lavandería.				
	Cláusula que establezcan servicios psicológicos y jurídicos para las personas trabajadoras.				
	Cláusula para atender las necesidades educativas de las personas a nuestro cuidado.				
	Sensibilización y capacitación brindada por la empresa en relación con el cuidado como responsabilidad de todas y todos.				
	Cláusulas que establezcan el derecho a la maternidad, y las licencias de tiempo conforme a las normas internacionales de la OIT (14 semanas).				
	Cláusula que respete el pago íntegro del salario durante la licencia de maternidad y de paternidad.				
	Cláusulas para hacer cumplir el derecho de los padres de hacerse cargo de la crianza de las y los hijos.				
	Cláusulas que protejan a las mujeres embarazadas y lactantes contra el despido y aseguren la continuidad de la seguridad social.				
	Cláusulas que dispongan la medición del impacto de las políticas y programas de cuidado en la empresa y en el sindicato y establecer las medidas correctivas necesarias.				

Línea de acción: Diagnóstico y atención del Cuidado en la empresa.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
Diagnósticos de las necesidades del cuidado en la empresa.	Detectar de necesidades de cuidado de las personas trabajadoras. Realización de Diagnóstico de las necesidades de cuidado de las personas trabajadoras que contenga:	Sí	No	Sí	No
		Cuantificación de personas dependientes que cuida y si recibe apoyo para su atención: <ul style="list-style-type: none"> • Personas menores de edad, • Personas con discapacidad, • Personas adultas mayores, • Personas enfermas. 			
	Cuantificación de hijas o hijos con dificultades y si recibe apoyo para atender problemas de: Lenguaje Aprendizaje Psicológicos				
	Cuantificar si la persona trabajadora tiene problemáticas y recibe atención por: <ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad • Estrés postraumático • Requiere apoyo psicológico 				
	El diagnóstico inicial permite conocer si existe la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con responsabilidades familiares.				
	Se cuenta con diagnósticos consecutivos que arroja información comparativa respecto al diagnóstico anterior sobre la igualdad de oportunidades y de trato de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.				
	La realización del diagnóstico utiliza metodologías aprobadas académicamente.				
	Difusión amplia del diagnóstico inicial y consecutivos entre los miembros de la empresa y en el sindicato.				

Reactivo	Elementos para verificar				
	Verificar las acciones afirmativas para el cuidado de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Acciones afirmativas para el ejercicio del derecho al cuidado.	Se realiza el diagnóstico de necesidades de cuidado de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.				
	Existen acciones afirmativas para que las personas trabajadoras ejerzan su derecho cuidado.				
	Garantías de que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares no son afectadas en su salario, desarrollo y crecimiento en la empresa, en su permanencia laboral, ascenso y antigüedad.				
	Gozan de protección las personas trabajadoras con responsabilidades familiares contra la discriminación para el acceso a los programas dirigidos al personal.				
	Existe en la empresa acciones positivas para los cuidados ante situaciones de emergencias, desastres naturales o por pandemia.				
	Contar con espacios mixtos para cambio de pañales de las y los bebés.				
	Acciones afirmativas para que el cuidado sea un derecho ejercido por hombres y mujeres trabajadoras en la empresa.				
	Existen espacios higiénicos y exclusivos para la lactancia o la extracción de leche materna en los centros de trabajo.				
	Existen convenios y/o acciones de la empresa con organismos públicos y privados para mejorar y ampliar los apoyos institucionales para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.				

4. Formación político-sindical con perspectiva de género.

Objetivo.

Establecer un sistema de formación con perspectiva de género, para fortalecer los liderazgos y participación de las mujeres en los sindicatos.

Línea de acción: Formación de liderazgos sindicales de mujeres.

Reactivo	Elementos para verificar				
	Revisión de un programa integral para la formación político-sindical de las mujeres.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Programa de formación de nuevos cuadros sindicales de mujeres. ^{viii}	Diagnóstico de necesidades de formación político sindical de las mujeres.				
	Plan de formación integral con enfoque de derechos humanos para las mujeres.				
	Fortalecimiento del liderazgo político sindical de las mujeres.				
	Sensibilización y formación conceptual filosófica en feminismo, democracia, derechos humanos e igualdad sustantiva y violencia política.				
	Formación para valuación monetaria de las cláusulas económicas y sociales del contrato colectivo de trabajo.				
	Formación en habilidades de conciliación y mediación de conflictos.				
	Formación para el empoderamiento para que las mujeres ocupen puestos de decisión en el sindicato.				
	Formación para interactuar al mismo nivel que todos los integrantes del Comité Sindical.				
	Formación para el cabildeo al interior y al exterior del sindicato.				
	Cursos con metodologías activas de educación popular para personas adultas.				

Línea de acción: Formación de liderazgos sindicales de mujeres. (continúa)

Reactivo	Elementos para verificar				
	Condiciones que faciliten la participación de las mujeres, horarios accesibles, espacios lúdicos para asistencia con hijas e hijos, entre otras.				
	Evaluación externa del impacto del programa integral para la formación político sindical de las mujeres.				
	Presupuesto asignado para el plan integral para la formación político sindical de las mujeres.				

Línea de acción: Eliminación de la discriminación en el ascenso político de las mujeres.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
		Acciones afirmativas para romper el techo de cristal en el ascenso político-sindical de las mujeres.	Verificar las acciones afirmativas para eliminar discriminación y obstáculos en materia político sindical de las mujeres.		
	Diagnóstico de la discriminación directa e indirecta que afectan el ascenso político sindical de las mujeres en las candidaturas a puestos sindicales y de los órganos de toma de decisiones del sindicato (Congresos, Consejos, Asambleas, Comité ejecutivo, Comisiones negociadoras, Comisiones mixtas, entre otros).				
	Acciones afirmativas para combatir y eliminar la discriminación directa e indirecta hacia las mujeres (resultados del diagnóstico).				
	Acciones afirmativas para eliminar la discriminación directa e indirecta en las convocatorias, Estatuto, programas de capacitación, en la agenda sindical.				
	Acciones afirmativas para combatir la discriminación en las prácticas sindicales no normadas como la asignación de responsabilidades y tareas sindicales, la participación en las diversas negociaciones, en la participación de las asambleas.				
	Acciones afirmativas para combatir la discriminación en la asignación del presupuesto sindical para las actividades y programas de empoderamiento de las mujeres.				
	Acciones afirmativas para la participación político sindical de mujeres jóvenes.				
	Difusión amplia del diagnóstico inicial y consecutivos entre los miembros de la empresa y en el sindicato.				

Línea de acción: Los mínimos irrenunciables para la participación sindical de las mujeres.

Reactivo	Elementos para verificar	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
		Involucramiento de las trabajadoras en las actividades político-sindicales.	Revisar las acciones concretas para promover la participación político sindical de las mujeres.		
	Campaña para lograr que la actividad político sindical se conciba como tarea de hombres y mujeres.				
	Reuniones, tertulias, aquelarres feministas, noches de facilitadoras y convivencias de las mujeres para el análisis crítico del quehacer sindical.				
	Acuerdos entre mujeres sobre los pisos mínimos a negociar para la participación político sindical de las mujeres.				
	Órgano de Difusión especializado para el fortalecimiento de la participación político sindical de las mujeres.				
	Análisis del impacto de la participación de las mujeres jóvenes en liderazgo político sindical.				
	Redes de mujeres trabajadoras para la participación político sindical.				
	Difusión amplia del diagnóstico inicial y consecutivos entre los miembros de la empresa y en el sindicato.				

5. Alianzas internas y externas

Objetivo.

Realizar acuerdos y construir redes sororarias que permitan el avance político y de los derechos de las mujeres en los sindicatos.

Línea de acción: Mapeo de aliados para la agenda de género.

Reactivo	Elementos para verificar				
	Revisar acuerdos de cooperación política.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Alianzas políticas para el fortalecimiento de las líderes sindicales. ^{xix}	Definición de los aliados nacionales e internacionales.				
	Agenda definida para el establecimiento de alianzas políticas.				
	Posicionamiento de la agenda de las mujeres trabajadoras con otros actores para construir alianzas políticas.				
	Acuerdos de defensa política de causas comunes con organizaciones de la sociedad civil y feministas.				
	Alianzas con los poderes ejecutivo, legislativo y judicial.				
	Acompañamiento a los actores externos en sus actividades coincidentes con los objetivos de las sindicalistas.				
	Participación en los foros externos de las y los aliados para posicionar las demandas de las mujeres sindicalistas.				
	Constitución de alianzas entre sindicalistas y con la sociedad civil en litigios estratégicos para el avance de las mujeres, especialmente de las sindicalistas.				
	Análisis del alcance de las alianzas políticas y logros obtenidos.				
	Campañas con las y los aliados políticos para impulsar la ratificación de los convenios internacionales de la OIT, C156, C183, C190.				
	Acuerdos con las y los aliados políticos para impulsar el cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT.				
	Alianzas internacionales sindicales para la solidaridad con CSI, CSA, sindicatos globales y sindicatos regionales.				

Reactivo	Elementos para verificar				
	Revisar acuerdos de cooperación política.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
Alianza gubernamental.	Acuerdos con dependencias gubernamentales para la construcción de políticas públicas.				
	Cooperación con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el cumplimiento de la representación proporcional de las mujeres en los estatutos y directivas sindicales.				
	Acuerdos para impulsar la ratificación de los convenios internacionales de la OIT, C156, C183, C190.				
	Negociación con las autoridades laborales para construir una Agenda Laboral de Género.				
	Trabajar con las autoridades de la STPS y del IMSS para una Agenda de la Salud, Seguridad, Riesgos, Enfermedades de Trabajo e Inspección Laboral con Perspectiva de Género; Seguridad Social y pensiones de las Mujeres.				

Reactivo	Elementos para verificar				
Alianza con el Poder Legislativo.	Verificar aliados para la agenda legislativa.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
	Acuerdos y negociaciones con el poder legislativo para reformas de ley.				
	Acuerdos para impulsar la ratificación de los convenios internacionales de la OIT, C156, C183, C190.				
	Acuerdos para la armonización de los Convenios de la OIT ratificados con la normativa mexicana.				
	Acuerdos para revisar una Reforma a la seguridad social con perspectiva de género.				
	Mapeo de legisladores y legisladoras, sus orígenes, sus compromisos, sus temas, su historia.				
	Iniciativas y otros documentos legislativos revisados que involucran los temas de género y de interés para el avance las mujeres.				
	Composición de los grupos políticos parlamentarios y ubicar posibles aliados, documento de análisis.				

Reactivo	Elementos para verificar				
Alianza con el Poder Judicial.	Revisar acuerdos de cooperación para la justicia laboral con perspectiva de género.	Existe		Se cumple	
		Sí	No	Sí	No
	Acuerdos y negociaciones con el poder judicial para una impartición de justicia laboral con perspectiva de género y derechos humanos.				
	Acuerdos/pláticas con jueces en materia laboral cuando se trata de litigios estratégicos y para el tratamiento de problemáticas especiales de las mujeres.				
	Incidir en visibilizar las necesidades específicas de justicia para las mujeres trabajadoras.				
	Herramientas de apoyos del Poder Judicial para los procesos de justicia para las trabajadoras.				
	Estudiar los Protocolos, sentencias, criterios y demás disposiciones que en materia de justicia de género emite el Poder Judicial.				
	Evaluar la composición, operación y alcances que tienen los diferentes órganos del Poder Judicial de la Federación.				
	Ruta de participación presencial o virtual en los debates claves que se realizan en las diferentes instancias del Poder Judicial de la Federación.				

V. Actividades

Después de llevar a cabo la evaluación diagnóstica, que fue posible después de definir los diferentes ejes temáticos, los reactivos y los elementos a verificar, el siguiente paso es establecer un plan de actividades que tome en cuenta al pie de la letra cada una de las deficiencias que se tendrán que corregir para cerrar las brechas de género en el sindicato.

En esta Guía no se plantean las actividades que se deberán llevarse a cabo, corresponde a cada sindicato o grupo de personas responsables, principalmente la instancia de género, la que defina la acción que corresponda para corregir las carencias que arrojó el diagnóstico. No era posible aportar la lista de actividades porque las acciones corresponden a cada necesidad y a los alcances que se deseen lograr a corto, mediano y largo plazo, así como valorar el contexto sindical, el presupuesto, los recursos humanos y materiales. A manera de ejemplo, enseguida planteamos un caso, como lo han hecho las sindicalistas participantes en esta Guía. Si un estatuto carece de enfoque de género, se recomienda formar un Grupo de Trabajo para que analice e imprima el enfoque a este documento básico del sindicato. El Grupo que llevará a cabo este importante trabajo, seguramente planeará una ruta de acciones, es muy posible que considerará realizar una serie de reuniones para analizar y definir los contenidos de género para el estatuto.

Después de los debates y definición de la perspectiva de género para el estatuto, el paso siguiente es plantear los cambios a la asamblea sindical para su debate y aprobación. Este paso muy seguramente requiere de establecer un plan estratégico para defender las propuestas. Por eso, las sindicalistas experimentadas, recomiendan que cuando se defina el Grupo de Trabajo, sea plural, integre a miembros del comité ejecutivo, sobre todo los responsables del tema y que a su vez se encuentre en la punta de la pirámide de toma de decisiones.

Dependerá de quienes formaron el Grupo de Trabajo, si el comité ejecutivo estuvo involucrado, entonces la preparación para la defensa de los cambios se hará para el momento de la asamblea. Si el Grupo de Trabajo que hizo los cambios de género en el estatuto solo fue la secretaría de género o un grupo de mujeres, delegadas o trabajadoras de bases, entonces la negociación antes de llegar a la asamblea pasa por un debate – negociación con el comité ejecutivo.

Las sindicalistas con contundencia expresan que el debate más desgastante y arduo es al interior del comité, en este espacio se visibiliza la fuerte discriminación por género que viven las mujeres en los sindicatos *“pensé que los del comité eran los aliados naturales, me equivoqué, ellos son los principales a los que hay que convencer y muchas veces no logró nada, es muy desgastante y cansado, por eso no hemos avanzado en el sindicato, porque los propios compañeros se oponen.”* Hay pasos más

largos que otros, en todo caso se deben considerar acciones y aliados estratégicos para alcanzar los propósitos *“nunca te debes rendir, los sindicatos tienen que avanzar y esto solo será posible si las mujeres estamos ahí, no solo para cumplir cuotas, sino para hacer de la organización un espacio incluyente, democrático e igualitario.”*

Dejando a un lado la descripción del ejemplo anterior, recomendamos construir un plan de actividades con el mismo equipo de trabajo que llevó a cabo el diagnóstico. Involucrar a todas las personas que deseen ser parte, es reconocer las capacidades diversas que cada una posee, ésto enriquecerá todo trabajo que se desee impulsar.

A este mismo grupo se le puede encomendar la realización de ciertas tareas, una sola persona a cargo, además de cansado, requiere de mayor tiempo. Un aporte democrático de las mujeres en el sindicato también pasa por construir un sindicalismo diferente, mostrar que existen otras formas del quehacer sindical, donde todas y todos sean tomados en cuenta para pensar, hacer y construir alternativas, conocimientos y experiencias sindicales enriquecedoras desde la visión de género.

VI. Reflexiones finales

La presente Guía para un Plan de Igualdad Sustantiva en los Sindicatos, contiene las principales ideas que las mujeres sindicalistas consideran importantes para el avance democrático de los sindicatos. Esta propuesta es la suma de experiencias que a lo largo de años de trabajo sindical y de luchas han acumulado las mujeres sindicalistas en el país.

Se aportan elementos bases para que cada sindicato construya su propia herramienta para el avance de la igualdad y la no discriminación. Se recomienda que cada grupo de compañeras, secretaría de género o el comité en su conjunto retome parte de los ejes temáticos, incorpore otros y decida los reactivos y los elementos a verificar para cada eje. Nadie mejor que las integrantes del propio sindicato para establecer y adaptar la presente Guía a su propia realidad sindical.

Para facilitar este trabajo de construcción de nuevas formas de relación igualitaria, mayor participación sindical y conquista de espacios sindicales de toma de decisiones, se recomienda la lectura de otros ejemplos de esfuerzos de sindicatos en el mundo, de esa manera se amplía la información y visión para cada tema. Estas referencias se han insertado para cada reactivo con un número romano que se encuentran enlistados al final de la Guía, son materiales que están disponibles en línea y se recomienda su lectura previa para la elaboración de su propia guía. Estos ejemplos han sido las herramientas que otras organizaciones han utilizado para lograr fortalecer un sindicalismo libre, democrático e incluyente.

Como una aportación especial realizada por Rabea Schmecht⁴⁴ se incluye en el anexo, *los contenidos mínimos recomendados de un Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil* que busca relacionar aquellos elementos que por su naturaleza oculta o por su alto impacto en la erradicación de las diversas formas de violencia laboral, deben quedar visibilizados, atendidos y sancionados en el Protocolo correspondiente.

Las organizaciones sindicales inician su existencia en una sociedad con un sistema de crecimiento que, dejado a su libre arbitrio, genera brechas de desigualdad, discriminaciones y exclusiones de grandes sectores de la sociedad; situación que se ha normalizado como inevitable, consustancial al desarrollo industrial.

Las mujeres sindicalistas de todos los tiempos se han sumado a la lucha sindical general por lograr mejores condiciones de trabajo y de vida; sin embargo, han tenido que dar la lucha, incluso entre sus propios compañeros en el comité y en todo el sindicato, para ser reconocidas y acompañadas en su lucha por la igualdad de oportunidades, de un salario igual por trabajo de igual valor, participar en los

44. Rabea Schmecht, practicante de la FES en México 2019-2020.

sindicatos y en las negociaciones colectivas, en la representación sindical para la toma de decisiones y acabar con la discriminación, exclusión y trato desigual que las mujeres tienen en el sindicato y en las empresas.

No obstante, los logros alcanzados, los colectivos de mujeres deben tomar una fuerte y decidida iniciativa como defensoras de la igualdad y de los derechos humanos y ser permanentes críticas de la discriminación, la violencia y la exclusión.

La igualdad sustantiva, además de igualdad formal y de oportunidades implica igualdad de resultados, igualdad en los espacios de trabajo, de convivencia, de familias. Es decir, igualdad sustantiva en todas las áreas de la vida. Dado que no ha sido suficiente la igualdad ante la ley (igualdad formal), ni la igualdad de oportunidades para generar igualdad sustantiva, son necesarias las acciones afirmativas para acabar con las diversas brechas de desigualdad.

Por eso es necesario que las mujeres realicen una revisión acuciosa de los efectos que tiene la legislación, la normativa sindical, así como las políticas y acciones en sus vidas; analizar si reproducen prejuicios y estereotipos o si generan o perpetúan la desigualdad y busquen alianzas estratégicas para combatir estas desigualdades, discriminaciones y contradicciones en su participación sindical y laboral para construir la igualdad sustantiva.

La presente Guía solo fue posible por la activa participación de sindicalistas democráticas de gran experiencia quienes tuvieron muy claro los retos que ellas mismas enfrentan en los sindicatos para construir la igualdad sustantiva. Contundentemente las sindicalistas experimentadas tienen un compromiso con las nuevas generaciones de mujeres sindicalistas, por eso surge esta Guía, para plantear una ruta que facilite la lucha sindical de género en las organizaciones sindicales y que el camino sea más corto y menos sinuoso.

En esta aportación de las mujeres sindicalistas que integran el Grupo de Trabajo Género y Sindicatos, radica la importancia de esta Guía porque enfoca todos los esfuerzos en combatir los retos que ellas han detectado y sufrido en carne propia para su avance como líderes sindicales.

Por ello, en las acciones más difíciles se propone la integración de comisiones y grupos de trabajo no solo para sensibilizar a las compañeras y los compañeros sindicalistas sobre las problemáticas específicas de las mujeres, sino para que se sumen como factores de cambio, para acabar con estereotipos y prejuicios de género que son causa de las brechas de desigualdad y obstáculos para la construcción de igualdad sustantiva y con ello lograr la construcción de nuevas identidades que nos permitan una vida digna, con igualdad sustantiva, pleno respeto a los derechos humanos, libre de violencia y discriminación y en paz.

Enlaces (*links*) para consulta de ejemplos

- i. CC00 Gobierno de España. Guía para el lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. En tinyurl.com/yxfrm27u5
SEGOB CONAVIM. Alma Álvarez, et al. Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. En tinyurl.com/y4uv3zvs
SEGOB CONAVIM CDHDF. Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. En tinyurl.com/yd7dgrfg
- ii. CC00 Gobierno de España. Guía para el lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. En tinyurl.com/yxfrm27u5
- iii. CC00 Gobierno de España. Guía para el lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. En tinyurl.com/yxfrm27u5
- iv. CC00. Confederación Sindical de las Comisiones Obreras, Estatutos, 2017. En tinyurl.com/yvysaj2m
Uni Global Union. La equidad en la cultura sindical. Cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales. tinyurl.com/y4796p19
- v. Uni Global Union. Herramientas para la equidad. Manual Sindical sobre Normas Internacionales del Trabajo e Igualdad de Oportunidades. En tinyurl.com/y2jeto4c
CC00. Confederación Sindical de las Comisiones Obreras, Estatutos, 2017. En tinyurl.com/yvysaj2m
Uni Global Union. La equidad en la cultura sindical. Guía práctica para establecer políticas de equidad de género en la organización sindical. En tinyurl.com/y384hr5h
UGT. Comisión Ejecutiva Confederacional, España. Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales. En tinyurl.com/y4nhfxca
OIT. Fomento de la igualdad de género en los trabajadores automovilísticos de Canadá. En tinyurl.com/yys5yp3p
Uni Global Union. Equidad de Género. Guía práctica para delegados y delegadas. En tinyurl.com/y62k85og
- vi. Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración. En tinyurl.com/y5alwn2k
OIT. Igualdad Salarial, Guía Introductoria. En tinyurl.com/y6raxv7x
OIT. Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada. En tinyurl.com/y4qshxas
OIT. Igualdad de remuneración. Activador fundamental de la igualdad de género. En tinyurl.com/y62uwyfr
Global Unión. Herramientas para la equidad. Manual Sindical sobre Normas Internacionales del Trabajo e Igualdad de Oportunidades. En tinyurl.com/y2jeto4c
- vii. STPS. Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana. En tinyurl.com/y5n75b6o
UGT. Cuadernillo Informativo de Prevención de riesgos laborales. Madrid, 2008. En tinyurl.com/y6tow3ro
SEGOB, SFP, CONAVIM, INMUJERES. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. En www.dof.gob.mx
Uni Global Union. Poner fin a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Hacia un Convenio de la OIT. Kit de herramientas de apoyo y presión. En tinyurl.com/y2jeto4c
Industrial Union. Sindicatos dicen no a la violencia. En tinyurl.com/y3pvlvek
Red Sindical Ambientes de Trabajo Libres de Violencia, provincia de Santa Fe. Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales. Argentina 2017. En tinyurl.com/y6ckjyda
Uni Global Union. Políticas para sindicatos afiliados a UNI. En tinyurl.com/y4fg13g6
CC00. Contra la violencia estructural, resistencia sindical. En tinyurl.com/y2xub6fh
- viii. OIT. Seguridad social para todos. Establecimiento de pisos de protección social y de sistemas integrales de seguridad social. 2012. En tinyurl.com/yx8jm5xr
- ix. UGT de Cataluña. Nuria González. El sindicato contra la discriminación. Escuela de mujeres dirigentes de UGT. 2010. portal.ugt.org/Mujer/Escuela_Mujeres/escuelademujeres.html
OIT. Educación Obrera 2004/04, núm. 137. Sindicatos y discapacidad: promover el trabajo decente y combatir la discriminación. En tinyurl.com/y3z5jtkj
CGT, Guía Jurídico Sindical. Manual de interpretación de la normativa laboral para la actuación sindical. Capítulo XII. Discriminación en el ámbito laboral. España. En tinyurl.com/y6a33xtu
CGT. Guía de acción Sindical. Apartado. 11.b.4) Mujer y discriminación sexual. En tinyurl.com/yv6b6m6o
- x. US6, USCIS. Plan de Acción Afirmativa para la Selección, Contratación, Promoción y Retención de Personas con discapacidades. En tinyurl.com/y6883lpa
OIT. Educación Obrera 2004/04, núm. 137. Sindicatos y discapacidad: promover el trabajo decente y combatir la discriminación. En www.ilo.org
- xi. CC00. Confederación Sindical de las Comisiones Obreras, Estatutos, 2017. En tinyurl.com/yvysaj2m (revisar, la CC00 establece la representación proporcional de género incrementada en 10% hasta la paridad)
- xii. OIT. C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. En tinyurl.com/y3d32pzh
OIT, CIF. Guía sobre las normas internacionales del trabajo. En tinyurl.com/y44vcr5u
CSI. Lograr la igualdad de género. Manual sindical. En tinyurl.com/yxw3ftke
UNI. Global Union. Organizar a mujeres en los sindicatos. En CSI. Lograr la igualdad de género. Manual sindical. En tinyurl.com/yxytq7ms
UNICEF. Conjunto para el desarrollo del niño en la primera infancia: un cofre de tesoros lleno de actividades. En tinyurl.com/y47jtudb
CC00. Educar en igualdad. Es el momento. En tinyurl.com/ykuzjwp
UGT Gobierno de España, Ministerio del Trabajo, España. Aprendo Jugando. Actividades de Español para niños y niñas de 6 a 9 años. En tinyurl.com/y3njtc7k
- xiii. Uni Global Union. Herramientas para la equidad. Manual Sindical sobre Normas Internacionales del Trabajo e Igualdad de Oportunidades. En tinyurl.com/y2jeto4c
- xiv. CC00 Gobierno de España. Guía para el lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. En tinyurl.com/yxfrm27u5
UGT. Comisión Ejecutiva Confederacional, España. Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales. En tinyurl.com/y4nhfxca
- xv. CGT. España. Guía práctica de elecciones sindicales. 2018. En tinyurl.com/y614hdln (es importante consultar aunque no tiene perspectiva de género).
- xvi. Uni Global Union. La equidad en la cultura sindical. Cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales. En tinyurl.com/y4796p19
- xvii. CSI. Asamblea sobre la sindicalización de mujeres. 2013. En tinyurl.com/y6ffxwsh
UGT. Escuela de Mujeres Dirigentes. portal.ugt.org/Mujer/Escuela_Mujeres/escuelademujeres.html
- xviii. Uni Global Union. La equidad en la cultura sindical. Cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales. En tinyurl.com/y4796p19
UGT. Comisión Ejecutiva Confederacional, España. Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales. En tinyurl.com/y4nhfxca
- xix. OIT. ACTRAV. Alianzas entre Sindicatos y Pueblos Indígenas. Experiencias en América Latina. En tinyurl.com/y69poz6p
OIT. ACTRAV. Juventud y organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe 2015. En tinyurl.com/y59n9npr
El método noruego. Artículo. En tinyurl.com/y55wzqtu

Anexo

Contenidos mínimos recomendados para un Protocolo.

"Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil."

LFT, Art. 132. Fracción XXXI.

Característica.

- Protocolo cuenta con acciones para prevenir la Violencia laboral y hostigamiento sexual, VLyHS.
- Protocolo cuenta con acciones para atender la VLyHS.
- Punto de contacto para denunciar casos.
- Protocolo cuenta con acciones para erradicar la VLyHS.
- Protocolo cuenta con acciones para sancionar la VLyHS.
- Campañas de sensibilización, información, educación al tema (p.e. distribución de folletos/ guías, seminarios, reuniones que tratan de la VLyHS, que informan que la VLyHS puede afectar a mujeres como a hombres, pero sin invisibilizar el enfoque de género y que en su gran mayoría son las mujeres que sufren de la VLyHS).
- Campañas de difusión para que todxs lxs trabajadorxs conozcan sus derechos y los mecanismos que tomar en cuenta en casos de VLyHS.
- Lxs funcionarixs o responsablxs están capacitadxs con respecto a la VLyHS y la resolución de conflictos.
- Compromiso con el combate de la corrupción para evadir procesos judiciales después de una denuncia.
- Protocolo establece asesoría y acompañamiento legal para la víctima.
- Protocolo distingue las diversas formas de violencia y acoso (psicológica, física, sexual etc.).
- Protocolo establece una evaluación de riesgos que facilitan la VLyHS.

Evaluación de riesgos: Detectar situaciones que facilitan la VL.

- Jerarquías estrictas y relaciones de poder impermeables / intocables.
- Roles ambiguos, comunicación indirecta y evasiva.
- Falta de cláusulas y mecanismos.
- Impunidad: Falta de denuncias exitosas o incluso denuncias que resultan con consecuencias negativas para la víctima.
- Gestión deficiente.
- Mala organización del trabajo.
- Trabajo precario.
- Trabajo informal.
- Trabajo subcontratado o vía el Outsourcing.
- Trabajo temporal.
- Bajo nivel de sindicación.

- Ambiente cultural: normas de masculinidad tóxica en el trabajo.
- Ubicación del lugar de trabajo en zona remota o con alta tasa de delincuencia.
- Trabajo nocturno.
- Trabajo en espacios íntimos/ privados.
- Trabajo con mucho contacto con el público o especialmente con personas en situaciones difíciles.
- Trabajo en sectores tradicionalmente masculinizados.

Evaluación de existencia de VLyHS.

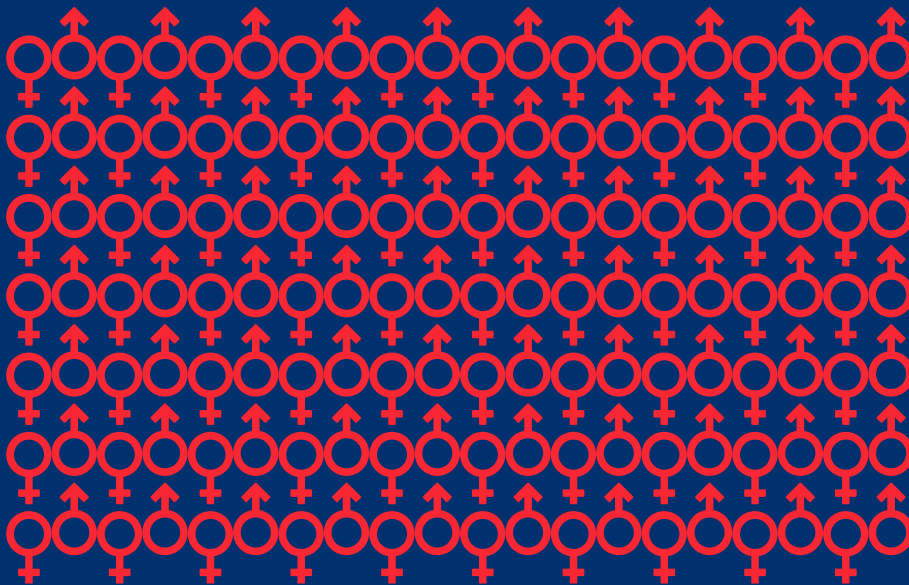
- Evidencias de VLyHS horizontal, interna, por compañeros.
- Evidencias de VLyHS vertical descendiente.
- Evidencias de VLyHS vertical ascendiente.
- Evidencias de VLyHS externa/ por terceros.
- Evidencias de descalificación del trabajo realizado.
- Evidencias de amenazas o intimidaciones.
- Intromisión en la vida privada.
- Evidencias de explotación.
- Acciones disciplinarias injustificadas.
- Críticas e inculpamientos repetidos.
- Evidencias de aislamiento, como que se le asigne un lugar de trabajo lejano o que se le impide a lxs compañerxs de hablar con la víctima.
- Limitación de la víctima de expresarse libremente.
- Evidencias de intentos de desprestigiar a la víctima, como lanzar rumores, se le ridiculiza, se le humilla, se burla de la víctima por su identidad, su vida privada, sus creencias y opiniones, se le desprecia su capacidad laboral, asignándole tareas degradantes o inútiles o ninguna tarea, etc.
- Impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley.
- Todo tipo de discriminación por condición de género.
- Evidencias de acoso sexual verbal (Comentarios con doble sentido o bromas con insinuación sexual, comentarios con contenido sexual, preguntas no apropiadas con contenido sexual acerca de la vida privada de la víctima etc.).
- Acercamiento o contacto físico no deseado, abrazos o besos no deseados.
- Correos, SMS, fotos, videos no deseados con contenido sexual, coerción para ver material pornográfico.
- Se les silba con connotación sexual a las mujeres en las asambleas, reuniones etc., las mujeres sienten que tienen que adecuar su comportamiento o vestimenta para ser tomadas "más en serio".
- Comprometer la salud de la persona acosada (trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud, amenazas físicas, agregaciones físicas, daños físicos en su puesto de trabajo o en su hogar, se pone en evidencia su vida sexual o se le agrede sexualmente).
- Evidencias que las personas aceptan proposiciones sexuales para asegurar la continuidad de su empleo o del pago de su salario.

Referencias bibliohemerográficas

- CCOO Gobierno de España. Guía para el lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. En tinyurl.com/yxfrm27u5
- ----- Confederación Sindical de las Comisiones Obreras, Estatutos, 2017. En tinyurl.com/yysvsaj2m
- ----- Contra la violencia estructural, resistencia sindical. En tinyurl.com/y2xub6fh
- ----- Secretaría Confederada de la Mujer, Guía para el uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. En tinyurl.com/yxfrm27u5
- CGT, España. Guía práctica de elecciones sindicales. 2018. En <http://tinyurl.com/y6t4hdln>
- ----- Guía Jurídico Sindical. Manual de interpretación de la normativa laboral para la actuación sindical. Capítulo XII. Discriminación en el ámbito laboral. España. En tinyurl.com/y6a33xtu
- ----- Guía de acción sindical. En tinyurl.com/yyb6bm6o
- CNDH UNAM. Bases técnico-metodológicas para el informe de México al Protocolo de San Salvador. Derechos sindicales. 2015. En tinyurl.com/y5pemghe
- CSI. Asamblea sobre la sindicalización de mujeres. 2013. En tinyurl.com/y6ffxwsh
- ----- Lograr la igualdad de género. Manual sindical. En tinyurl.com/yxw3ftke
- EEUU. EEOC Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo (USA) La igualdad de oportunidades en el empleo es la Ley. En tinyurl.com/y4sgu5ff
- EEUU. FCC. Comisión Federal de Comunicaciones USA. Normas y políticas de igualdad de oportunidades (EEO Rules) para radio y televisión. En tinyurl.com/y6s0o8f8
- Gobierno de España. Plan de acción para la implementación de la agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. En tinyurl.com/yxwee2qg
- GODINHO Delgado, Dídice. Sindicalismo Latinoamericano y Políticas de Género. Friedrich-Ebert-Stiftung Uruguay, 2009.
- IndustriALL Union. Sindicatos dicen no a la violencia. En tinyurl.com/y3pvtvek
- Investigación y Estudios Educativos y Sindicales de la Actualidad, Estudios Educativos y Sindicales en México, Las mujeres en los sindicatos mexicanos. En tinyurl.com/y2xbdgu9
- OEA, Convención Americana de los Derechos Humanos. En tinyurl.com/8tk58wj
- ----- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para". En tinyurl.com/yzyzob5tp
- ----- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. En tinyurl.com/6gntagtd
- ----- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. En tinyurl.com/y6jynxth
- OIT. Educación Obrera 2004/04, núm. 137. Sindicatos y discapacidad: promover el trabajo decente y combatir la discriminación.
- ----- Igualdad de remuneración. Activador fundamental de la igualdad de género. En tinyurl.com/y62uwfyf
- ----- Igualdad Salarial, Guía Introductoria. En tinyurl.com/y6raxv7x
- ----- Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada. En tinyurl.com/y4qshxas
- ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2011. En tinyurl.com/y3anwzrw
- Red Sindical Ambientes de Trabajo Libres de Violencia, provincia de Santa Fe. Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales. Argentina 2017. En tinyurl.com/y6ckjyda
- SEGOB CONAVIM, Alma Álvarez, et al. Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. En tinyurl.com/y4uv3zvs
- UGT Cuadernillo Informativo de Prevención de riesgos laborales. Madrid, 2008. En tinyurl.com/y6tow3ro
- UGT de Cataluña. Nuria González. El sindicato contra la discriminación. Escuela de mujeres dirigentes de UGT. 2010. En tinyurl.com/y3z5jtjk
- UGT. Comisión Ejecutiva Confederada, España. Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales. En tinyurl.com/y4nhfxca
- UGT, España. Manual de elecciones sindicales. En tinyurl.com/y4aoshuw
- UNI Global Union. Poner fin a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Hacia un Convenio de la OIT. Kit de herramientas de apoyo y presión. En tinyurl.com/y2jetodc
- ----- Equidad de Género. Guía práctica para delegados y delegadas. En tinyurl.com/y62k85og
- ----- La equidad en la cultura sindical. Cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales. En tinyurl.com/y4796pl9
- ----- Políticas para sindicatos afiliados a UNI. En tinyurl.com/y4fgl3g6
- ----- Organizar a mujeres en los sindicatos. CSI. Lograr la igualdad de género. Manual sindical. En tinyurl.com/yxytq7ms
- USG, USCIS. Plan de Acción Afirmativa para la Selección, Contratación, Promoción y Retención de Personas con discapacidades. En tinyurl.com/y6883lpa

Acrónimos

- **ATM** Alianza de Tranviarios de México.
- **BID** Banco Interamericano de Desarrollo.
- **CCT** Contrato Colectivo de Trabajo.
- **CGT** Confederación General del Trabajo, España.
- **CSI** Central Sindical Internacional.
- **CSA** Central Sindical de las Américas.
- **EEOC** Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
- **FAT** Frente Auténtico del Trabajo.
- **GdTGs** Grupo de Trabajo Género y Sindicatos.
- **LGAMVLV** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- **LGIMH** Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- **CIF** Centro Internacional de Formación.
- **CSI** Confederación Sindical Internacional
- **CO29** Convenio sobre el trabajo forzoso.
- **CO81** Convenio sobre la inspección del trabajo.
- **CO87** Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- **CO98** Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- **C100** Convenio sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- **C105** Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.
- **C111** Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.
- **C129** Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura).
- **C138** Convenio sobre la edad mínima de acceso al empleo.
- **C135** Convenio sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.
- **C141** Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social.
- **C144** Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- **C156** Convenio sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- **C182** Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.
- **EEUU** Estados Unidos de América.
- **UNIGlobal** Red Internacional Sindical-Sindicato Global.
- **OCDE** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- **ONU** Organización de Naciones Unidas.
- **SDITSC** Sindicato Democrático Independiente de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo.
- **SITEMSDF** Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal.
- **SITUAM** Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- **SNTE** Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- **STRM** Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
- **STUNAM** Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- **UNT** Unión Nacional de Trabajadores.
- **VLYHS** Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual.



Fundación Friedrich Ebert en México

Yautepec 55, Col. Condesa,
06140, Ciudad de México, México

Teléfono +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

www.fes-mexico.org

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respecto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.

ISBN: 978-607-8642-55-7

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG