



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



BOLETÍN LABORAL

"Cine, género y trabajo"

Número 5, febrero 2023



Directorio

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz, Universidad Autónoma de Querétaro

Editoras Asociadas

Oliva Solís Hernández, Universidad Autónoma de Querétaro

Elba Rosario Martínez Romero, Universidad Autónoma de Querétaro

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda, Universidad Autónoma de Querétaro

Fernando Samperio Sánchez, Universidad Nacional Autónoma de México

Gaspar Rivera Salgado, Labor Center UCLA

Juan Manuel Godínez Flores, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Paolo Marinaro, Solidarity Center, Oficina México

Rolando Javier Salinas García, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez

Diseño Gráfico

Estefanía Elizarraraz Navarro

José Abel Cervantes Cortez



Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de derechos al uso exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 28 de febrero de 2023.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor del boletín ni de la UAQ. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor. Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Internacional 4.0. BY-NC-SA. 

Distribución y descarga gratuita.



Carta Editorial

Tradicionalmente, la vida en un día normal sufre una división al momento que aparece la frase: “ya me voy al trabajo”, dando a entender que la actividad laboral es algo ajeno a todo aquello que conforma nuestra existencia. Pero en la realidad, no es así.

Nuestra actividad laboral se encuentra relacionada con un sinnúmero de aspectos de la vida cotidiana, ya sea en el ámbito personal, familiar y social. Creencias que se pierden en el tiempo y en nuestras historias familiares, configuran nuestras actitudes hacia lo que vivimos en nuestro mundo del trabajo y, al mismo tiempo, nos ese mismo trabajo contribuye a la construcción de nuestros pensamientos y conductas, hasta normalizarlas.

Uno de estos aspectos es el tema central de este número 5 del Boletín Laboral UAQ: el género, concepto que acompaña al ser humano desde su evolución como especie y en su desarrollo como ser social y, que, además, modela la relación que tenemos con los demás seres humanos.

Como el género es una de las líneas de investigación más importantes en el Labor Center / Centro Laboral UAQ a través de sus programas de Maestría y Doctorados en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, en este número se presentan importantes testimonios que dan cuenta de cómo se vive esa relación entre género y trabajo, que dan voz a las mujeres acerca de sus situaciones y, si queremos construir un mundo cimentado en la justicia e igualdad, es indispensable atender esas voces.

Dr. Eduardo Luna Ruiz
Editor en Jefe





Presentación

En este mes, el boletín que hoy tiene ante sus ojos está dedicado a dar cuenta de las múltiples relaciones que podemos establecer entre el género, como una categoría analítica, y el trabajo, en términos amplios. Género y trabajo son dos elementos que nos conforman, nos forman y nos atraviesan en todos los espacios de nuestro ser y hacer. Ambos nos definen y nos dan identidad, algunas veces, de forma inconsciente, como producto de una serie de mandatos sociales, otras como producto de elecciones más o menos conscientes, pero ahí están.

Los pequeños textos que integran este número, por un lado, han sido escritos por mujeres que se han estado formando como investigadoras en los programas de Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, programas dependientes de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, y reflejan, de una manera muy sencilla, algunas aristas de lo que vieron en sus trabajos de investigación. Encontramos así, ideas en torno al trabajo doméstico, el trabajo en cocinas, el realizado por maestras y maestros, o el que hicieron mujeres, niños y niñas para sostener la vida en momentos de crisis. También está una reflexión sobre las condiciones en que personas vulnerables acceden al mundo del trabajo (tal es el caso de la población trans), o cómo el cine, cuando lo miramos con los lentes del género, nos puede ayudar a pensar nuestra realidad social.

Por otro lado, el boletín nos invita a reflexionar acerca del papel de las mujeres dentro de la organización sindical, primero a través un texto que incita a pensar un nuevo sindicalismo con rostro de mujer en el que las responsabilidades de cuidados se pongan sobre la mesa de negociación contractual; segundo, con un escrito de la Red de Mujeres Sindicalistas que profundiza en la igualdad de género en el sindicato. Finalmente cerramos con un escrito que aterriza en la experiencia personal de una mujer sindicalista que milita en el SUPAUAQ (Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro).

El Boletín Laboral pretende ser una invitación a mirar con otros ojos no sólo el mundo del trabajo, sino también aquellos otros espacios en donde vivimos nuestra cotidianidad para que, de ser posible, desde ahí, podamos reflexionar sobre estos temas. Esperamos, pues, que estos objetivos se cumplan. 🌈





Talentos Ocultos. Fuente: <https://selecciones.com.mx/wp-content/uploads/2017/02/pelicula-talentos-ocultos.jpg>

Cine, trabajo y género

Oliva Solís Hernández

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Universidad Autónoma de Querétaro

Tradicionalmente se piensa el cine como una actividad lúdica que nos permite imaginar mundos posibles, documentar el pasado o explorar nuevas formas de creación, ya sea en términos de escritura, técnicas o herramientas tecnológicas usadas para contar una historia. Sin embargo, **el cine también puede ser un excelente espacio para reflexionar, visibilizar y posicionar dentro de la discusión temas que nos interesan**, como el trabajo (en sus diversas modalidades) y el género.

En esta ocasión, quiero mencionar tres películas que nos pueden ayudar a pensar estas categorías desde otro lugar. Una de las más conocidas, ***Talentos Ocultos*** (2016),

dirigida por Theodore Milfi, cuenta la historia de tres mujeres científicas, afrodescendientes, que participaron activamente durante la década de los sesenta en el equipo de trabajo que llevó al hombre a la luna. El filme, visto desde el enfoque de la interseccionalidad, nos permite hacer evidente no sólo cómo se piensa el trabajo de las mujeres, sino también las desigualdades y la discriminación que históricamente han padecido, y las luchas que tuvieron que dar para que su conocimiento pudiera ser valorado y reconocido. Cosas tan simples, como tener acceso a baños o que el nombre de una mujer pudiera aparecer en un artículo científico, son parte de las batallas que se han tenido que luchar.

Otra película que nos permite reflexionar sobre el trabajo del cuidado es la cinta *The Help*, que en español se tituló ***Historias Cruzadas*** (Tate Taylor, 2011), la cual recupera los testimonios de mujeres cuidadoras afrodescendientes que,



durante buena parte de su vida, atendieron a familias blancas ricas. El filme nos deja ver, de nueva cuenta, las desigualdades originadas en el género, la raza y los roles asignados a los géneros a partir de la división sexual del trabajo —en este caso, el trabajo de cuidados—, que se piensa tradicionalmente como femenino.



Historias Cruzadas. Fuente: <https://cronicas-de-cine.blogspot.com/2012/01/historias-cruzadas.html>

Finalmente, **Roma** (Cuarón, 2018), película mexicana, recupera, como una especie de homenaje, la figura de la trabajadora doméstica y el papel que ha jugado en muchas casas no sólo como la que hace el trabajo doméstico en sí mismo, sino que también participa en el trabajo de cuidados, sobre todo de los menores. La película muestra, por un lado, los vínculos afectivos que se pueden desarrollar entre los miembros de la familia y la trabajadora doméstica, así como también lo

que supone su trabajo, desde recoger las heces de los perros, hasta acostar a las y los niños, sin distinguir tiempos de trabajo y tiempos de descanso (salvo los domingos). Desde esta mirada, podemos distinguir las condiciones laborales, las ideas, prejuicios y estereotipos que se han construido históricamente sobre las trabajadoras domésticas y las posibles implicaciones y subjetividades que se desarrollan entre las personas que conviven en el espacio doméstico.

Vale la pena que, cuando miremos películas, intentemos ir un poco más allá de la historia que nos narra para dialogar con ellas respecto de otros temas que nos pueden ayudar a conocernos mejor como sociedad.



Roma. Fuente: <https://www.espinof.com/criticas/roma-peliculas-maravillosas-decada-prodigiosa-obra-arte>





¿Cómo viven las maestras pensionadas de primaria su etapa de retiro del trabajo?

Rosangela Villalpando

Facultad de Psicología y Educación

Universidad Autónoma de Querétaro

Cuando hablamos del trabajo, casi siempre lo pensamos en términos del trabajo asalariado y del que se realiza durante un período de la vida cuando nos asumimos como productivos. Sin embargo, consideramos que hay que comenzar a **ampliar esta mirada para incluir el mundo del trabajo después del retiro laboral**, es decir, de la etapa posterior a la jubilación.

Con esta idea, hicimos un trabajo de investigación con maestras y maestros pensionados de San Juan del Río, Querétaro. A través de encuestas, entrevistas y relatos de vida, recuperamos sus experiencias y sentires, diferenciando entre hombres y mujeres la forma en la que se piensan a raíz del cese de su vida laboral, con la edad; y visibilizamos los impactos positivos y negativos que el cambio de situación laboral les ha traído.

Los resultados que obtuvimos fueron muy interesantes. Encontramos **diferencias de género manifiestas en el impacto de las condiciones subjetivas en la calidad de vida de las mujeres**, entre los cuales resalta el detrimento

en la salud mental al manifestar profundos estados de tristeza. Algunas de ellas, incluso sin saberlo, padecen depresión, un mayor impacto en los lutos traídos por las pérdidas que van llegando a su vida, sentimientos de soledad que se hacen presentes en su cotidianidad, así como un dejo de melancolía al evocar su pasado. Esto se agrava porque, a diferencia de los varones, las mujeres se encuentran replegadas al espacio privado, en donde continúan, en algunos casos, siendo el sustento principal de su familia, sumándoseles el cuidado de la casa, los hijos y nietos. Lo que nos deja ver que, en la edad avanzada, también se producen y reproducen los modelos tradicionales de domesticidad femenina, por supuesto que se siguen identificando con el trabajo, siguen siendo maestras, pero a ello le agregan otros roles que en su vida activa no se hacía necesario manifestar, como maestra y ama de casa o maestra y abuela.

Una de las maneras que proponemos para mitigar los embates de la jubilación en las maestras, y que pueden resultar en una calidad de vida más baja, es trabajar con ellas en **talleres desde los años previos a la jubilación**, para hacer visibles las resignificaciones que pueden realizar y, en esa conciencia, puedan tomar decisiones tendentes a prevenir las afectaciones emocionales, así como la replegada al espacio privado que en esta muestra se manifestó. 





Cocina, género y trabajo

Rosa María Martínez Pérez

Facultad de Psicología y Educación

Universidad Autónoma de Querétaro

La chef Ivonne¹ es una mujer en su tercera década de vida, lo que no aparenta porque se ve mucho más joven. De constitución pequeña y muy delgada, cuenta con amplia experiencia en el trabajo gastronómico desde 2006. Como mujer, **sabe de primera mano** lo que es enfrentarse a **desafíos dentro del campo laboral en función del género**, en un ámbito en el que los hombres llevan la delantera y, por decirlo de una forma muy propicia, tienen “la sartén por el mango”, es decir, el mundo de los chefs, donde pocas mujeres han logrado destacar, y no por falta de méritos, sino porque en un entorno laboral dominado por hombres, las reglas son puestas por ellos.

Hace varios años ella ocupó un puesto directivo de cocina en un prestigiado hotel de playa. Su jefe inmediato, francés, era un chef ejecutivo, hombre de carácter dominante con un estilo de mando autoritario. Un día, la chef Ivonne tuvo un incidente muy serio con él dentro del comedor de personal. El problema surgió debido al uso inadecuado de un producto para empanizar. Se trataba de un polvo que no requería huevo porque ya lo traía incluido, como lo comenta la chef Ivonne: “ya nada más tenías que meterlo a fritura profunda”.

Ella refiere que en una ocasión se empanizó con este producto el pescado para la hora de la comida del personal, y “todo mundo lo dejó”, aunque éste estaba en buenas condiciones, pero debe hacerse notar que la cantidad de empleados del hotel que estaban en el comedor en ese momento ascendía a casi 2000 personas, por lo que la cantidad de comida que se tiró a la basura fue muy grande. Este incidente la motivó a investigar, y averiguó que el producto para empanizar debía cocerse en “fritura profunda”, contrario al procedimiento que se había empleado en el hotel, en que se había cocinado a la plancha —por lo cual había quedado quebradizo, quemado y había absorbido mucha grasa—. Luego de esto, la chef le indicó al personal de cocina que frieran el pescado, el cambio fue muy favorable e incluso no hubo sobrantes. Al saberlo, este chef ejecutivo le pidió una explicación, a lo que la chef Ivonne respondió que el método de cocción “no estaba bien, yo no sé quién les indicó”.

Ante esto, el francés le respondió de un modo agresivo: “[...] tienes que hacer lo que yo te digo, si te estoy diciendo que lo pases por la plancha, es que lo vas a pasar por la plancha, aunque no lo indique el fabricante”. De forma valiente, ella lo enfrentó y le dijo: “No, por qué, no está bien, aparte la merma es muy grande, se quedan los pescados [...] hay que asegurarnos de que las cosas salgan como

¹ Se utiliza un seudónimo para proteger su confidencialidad.



tienen que salir”. Entonces el chef ejecutivo, que traía un plato en la mano, se lo lanzó a ella: “así, me lo aventó al cuerpo [...] cayó al lado del pie afortunadamente, pues en el reflejo yo me hice para atrás, pero si me hubiera caído el plato en, no sé en el cuerpo en las piernas [quién sabe qué hubiera pasado]”.

En todo caso, él reconoció que el procedimiento estaba mal, dice la chef Ivonne, pero en “su plan de llevar la contra” le ordenó que el pescado con ese polvo empanizador se volviera a cocinar de la otra forma.

La historia que hemos relatado revela cómo en las cocinas hay **chefs varones intransigentes que son capaces de llegar a la violencia física con sus compañeras** por dos razones fundamentales: son varones y son jefes, mientras que la otra es mujer y se asume que debe estar subordinada. Dominación y subordinación son dos categorías que están presentes en múltiples espacios laborales, pero cómo nos posicionemos ante ellas puede hacer la diferencia. Esta experiencia, y otras más, han hecho de la chef Ivonne una mujer más fuerte, segura de sí misma y valerosa, que se destaca en su trabajo por no dejarse intimidar. 

Trabajo, marginación, violencia y género

Virginia Gutiérrez López

Facultad de Psicología y Educación

Universidad Autónoma de Querétaro

El siglo XXI se ha caracterizado por su constante modernización en muchos ámbitos de la vida cotidiana, por ejemplo, existen notables avances en materia tecnológica, equipos y maquinarias que facilitan y aceleran los procesos de trabajo, softwares específicos para determinadas acciones o aparatos que comunican, en tiempo real, a personas que están en espacios diferentes. No obstante, pese a este **crecimiento agigantado de la técnica, no se corresponde con el bienestar de las personas**, que continúan debatiéndose en la lucha con dicha modernidad para situarse en un espacio que les permita vivir una vida digna. En el caso del mundo del trabajo, este es uno de los grandes retos: acceder al mercado laboral por méritos académicos, por habilidades y aptitudes, sin importar otras características individuales, como lo es el género.

Pese a los avances en materia de legislación en torno a los derechos humanos, la no discriminación, la vida libre de violencia y el derecho a un trabajo digno, siguen existiendo grupos que, por su condición de género, están marginados y precarizados.





En el caso de las **personas trans**, el **género es un factor importante** para la incursión al mundo del trabajo, pudiendo integrarse, ya sea en empleos formales o informales. En Querétaro, según la investigación que realizamos entre 2019 y 2021, los **hombres trans** cuentan con estudios universitarios concluidos, contaron con redes de apoyo familiar y su proceso de transición fue mejor asimilado dentro del núcleo familiar, por lo que se encontraron libres de violencia familiar, de igual modo al contar con estudios superiores, se encuentran colocados en trabajos formales. Sucede lo contrario con las **mujeres trans**, quienes tienen una historia de vida matizada por la violencia familiar debido a la falta de apoyo y reconocimiento por parte de su principal base social: su núcleo familiar, por lo que optan por salir del hogar a tempranas edades. Esta situación condicionó el seguimiento de sus estudios académicos, tanto en el Estado de Querétaro como en Tabasco.

Por su parte, las mujeres trans tuvieron que insertarse a trabajos informales desde su niñez o adolescencia, siendo el trabajo sexual una fuente de ingresos que se considera emergente, ya que la situación que viven es precarizada, en comparación con las mujeres trans que lograron concluir estudios de bachillerato o incluso carreras técnicas, sobre todo mujeres trans del Estado de Querétaro, lo que les permite desempeñarse como estilistas, artistas de espectáculos nocturnos y trabajadoras

sexuales, aunque esta última forma de empleo se considera desde las propias preferencias personales relacionadas al trabajo y no como una fuente de ingreso emergente.

En el caso del Estado de Tabasco, entre la población trans masculina, también se identifica una historia de violencia familiar a partir del reconocimiento de su identidad de género en su infancia, por lo que los estudios básicos quedaron truncos y de igual forma que las mujeres trans del mismo estado se objetiva el trabajo sexual como una fuente de ingresos emergente, al colocarse en trabajos informales de salarios muy precarizados.

Como ya mencionamos, **una característica que sobresale en las historias narradas es la violencia que experimentan desde el núcleo familiar**. La violencia es un elemento importante para entender y dar respuesta a la pregunta de si la educación está relacionada con los tipos de empleos en los que se desenvuelven, ya que, al no contar con el apoyo de la familia, la continuidad académica se torna difícil para este grupo de personas; en cambio, cuando hay tolerancia y respeto, es más factible concluir los estudios superiores, aun pese al estigma que pudieran recibir dentro de los demás espacios sociales.

Los estudios nos muestran la **necesidad de ampliar la investigación** en materia de género (sobre todo en las **poblaciones LGBTQ+**), ya que esta población, pese a los intentos de generar





trabajos incluyentes, continúa siendo un sector vulnerable y con desigualdades en la inclusión a los trabajos formales. Es igualmente primordial, **fomentar la no discriminación y la no violencia**, no sólo en los espacios laborales sino también al interior de las familias para garantizar un desarrollo pleno de la persona. 

Trabajo asalariado, quehacer y poder: una mirada desde el género

Ma. Concepción Ledesma Ledesma
Facultad de Psicología y Educación
Universidad Autónoma de Querétaro

Estudios etnológicos han evidenciado que en algunas sociedades la autoridad de los hombres se apoya en la guerra; además, que en todos los poderes de esencia guerrera o militar, la autoridad descansa sobre la violencia, la fuerza, la astucia, la explotación e incluso el asesinato. En las **sociedades guerreras**, la supuesta “debilidad física” de las mujeres, se piensa como origen de su inferioridad, lo que las condicionó a trabajar bajo la “protección” masculina, obligadas a tareas sin remuneración, en especial en el campo de la agricultura y la cocina.

Desafortunadamente, esto que ocurría en sociedades guerreras de hace algunos siglos, no ha desaparecido totalmente. En una investigación que llevamos a cabo recientemente, nos interesamos en una **comunidad cuyo origen se remonta a la época colonial en México**. Desde entonces y hasta el último auge minero de mediados del siglo XX, la explotación de minerales (plata y mercurio) se caracterizó por períodos intermitentes entre auge y declive dependientes del mercado internacional de metales. En esa intermitencia, el trabajo minero se complementó con agricultura de temporal, recolección de recursos del campo y pastoreo de ganado menor. Pero, ¿quiénes hacían qué trabajo?

Lo que vimos fue que, en períodos de auge, los hombres se iban a trabajar las minas, lo que hizo que, por mucho tiempo se creyera que, en esos momentos, las mujeres, los viejos, los jóvenes y niños trabajaban menos, pues los varones tenían un trabajo asalariado que les permitía sostener a la familia, sin embargo, estudios recientes revelan que dichas poblaciones trabajaron más porque los hombres estaban en las minas cumpliendo largas jornadas de trabajo y alguien tenía que encargarse de esos otros trabajos invisibilizados: cuidar el ganado, recoger frutos silvestres, atender a los hijos y enfermos, acarrear el agua, hacer la comida, etc.





Cuando vemos el **trabajo en un sentido amplio**, podemos darnos cuenta de todo lo que supone el “**quehacer**”, pero también podemos ver cómo a través del trabajo se ejerce el **poder**. En este caso, encontramos que la autoridad del minero tenía como una de sus bases la falsa idea de la provisión económica y que sobre ella se construyó la dominación sobre los otros; pero cuando lo vemos detenidamente, desde el “quehacer”, nos percatamos que ese poder está construido sobre bases de arena y que a unos conviene desvalorizar el “quehacer” para mantener el control que, de otra forma, tendría que distribuirse de otra manera. 🌈

Trabajo doméstico: una mirada comparativa en dos generaciones en la ciudad de Querétaro

Alexia Becerril Torres

Facultad de Psicología y Educación

Universidad Autónoma de Querétaro

El trabajo doméstico, así como muchos otros de los roles que forman parte de las actividades del día a día, se ha ido transformando con el paso de los años, respondiendo a las necesidades que se encuentran presentes en cada cultura

y a su vez, al **contexto sociohistórico** por el cual se atraviesa. Tomando esto en cuenta, si miramos al trabajo doméstico desde este lente, acompañado de la **perspectiva de género**, podremos comprender por qué, conforme ha avanzado el tiempo, la mirada que se coloca frente a esta labor ha ido cambiando, pues influyen muchos elementos que suman a la manera como damos cuenta del mundo, incluyendo todo lo que implica el trabajo doméstico. Entre estos factores, la educación, la clase social, la edad, o el origen étnico, juegan un papel muy importante en su reproducción o transformación. Todos ellos, si los miramos en conjunto, nos brindan una explicación más completa de aquello que se nombra como “lo real”. Frente a estos elementos, en este escrito rescatamos de manera particular la edad.

La edad nos permite distinguir entre las personas que nos han antecedido y las que nos sucederán. Entre estos tres grupos, suelen haber “brechas generacionales”, que nos permiten ver y comparar las distintas posturas que se toman ante diversos aspectos sociales, **uno de los cuales es el trabajo doméstico**. En los últimos años, ha sido objeto de reclamo, denuncias y propuestas, sobre todo, de grupos feministas que luchan por hacer visible la discriminación, el estigma y la violación a los derechos humanos y laborales de muchas de las mujeres que se dedican a esta labor. Gracias a ello, nos han permitido escuchar





la voz de quienes desempeñan este trabajo, cuestionando las construcciones binarias frente a las **relaciones de género** (como la idea de que lo doméstico corresponde a la mujer) y a su vez, las ideas que se tenían (o tienen), sobre cómo valorar este trabajo, a las personas que lo realizan y las “obligaciones” que les corresponden.

A partir de una serie de entrevistas realizadas a un grupo de mujeres que realizan trabajo doméstico (remunerado y no), encontramos una serie de diferencias entre las mujeres adultas y las más jóvenes, no sólo en términos de cómo piensan el trabajo, sino también del acceso a derechos laborales, la violencia y la dignidad de la persona.

Este cambio lo asociamos a dos cosas: por un lado, el incremento en la escolaridad de las mujeres, lo que les ha permitido acceder a otras ideas e información, que viene aparejado con el acceso a los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información (celulares, etc.); por el otro, a la cercanía que se ha establecido entre lo urbano y lo rural, lo cual también ha abierto nuevas posibilidades de interacción con otros-otras, lo que se refleja luego en las negociaciones que establecen con la persona que contrata.

Desde esta construcción y modificación histórica de las normas, valores e interacciones, **hay una diferencia en cómo las mujeres más jóvenes**, comparadas con mujeres adultas o

adultas mayores, **en la ciudad de Querétaro van posicionándose frente el trabajo doméstico**. Habrá que ver qué está sucediendo en otros lugares. 🌸🌸

El nuevo sindicalismo debe tener rostro de mujer

Elba Rosario Martínez Romero

Facultad de Psicología y Educación

Universidad Autónoma de Querétaro

Coalición por el Derecho al Cuidado Digno y al Tiempo Propio de las Mujeres

La participación de las mujeres en los sindicatos es fundamental para la transformación del mundo del trabajo en nuestro país. Con la **reforma laboral del 2019 y el T-MEC se abre una importante área de oportunidad en materia de igualdad de género** y de derechos de las mujeres en el ámbito laboral, pues por un lado, se impulsa la representación proporcional en equidad de género y, por otro lado, se aborda la no discriminación y la atención de la violencia en el ejercicio de los derechos laborales.

La representación proporcional de género significa que, si en un centro de trabajo laboran 80% mujeres y 20% hombres, deberá haber una mayor presencia de mujeres en el comité





ejecutivo de los sindicatos. La no discriminación aborda específicamente las responsabilidades de cuidados, las cuales pueden ser ejercidas por la persona trabajadora (sea hombre o mujer) y por las cuales no debería existir una penalización en los centros de trabajo.

Las responsabilidades de cuidados tradicionalmente han recaído en las mujeres en la actualidad el INEGI estima que 73.3 % del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es ejecutado por las mujeres, mientras que los hombres sólo realizan el 26.7%. Si a esto sumamos el trabajo remunerado que muchas mujeres realizamos, podemos dar cuenta de la presencia de doble o incluso triples jornadas de trabajo.

¿Cómo revertir esta situación? Un primer paso se ha dado con la Reforma del 2019 que en su **artículo 164 establece que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los hombres** con el fin de proteger a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y de oportunidades, esto quiere decir que hombres y mujeres tenemos responsabilidades de cuidados, por lo que solicitar permiso para llevar a un familiar a una cita médica o para acudir a un festival escolar, no debe ser un atributo exclusivo de las mujeres, ni mucho menos debería perjudicar las posibilidades de crecimiento laboral.

Aunque la reforma laboral del 2019 marca un precedente importante en materia de igualdad de género para la redistribución de responsabilidades familiares, esto no se va a lograr únicamente por aparecer normado en la ley, sino que se requiere que los centros de trabajo **establezcan políticas claras sobre conciliación y responsabilidades familiares** y que el Estado asuma su **corresponsabilidad en el cuidado y en la mejora de las condiciones para cuidar**, lo que implica que continúe creando normatividad y políticas aplicables a la conciliación de la vida familiar y laboral (por ejemplo, ratificando el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconociendo el derecho humano al cuidado o concretamente ampliando las licencias de maternidad y paternidad).

Si ahondamos más en las cosas que se podrían hacer desde los centros de trabajo, el papel de los sindicatos se vuelve central. La presencia de mujeres en las direcciones sindicales —en esos espacios de decisión—, nos permitiría poner sobre la mesa el tema de los cuidados como parte de la negociación contractual. **¿Te imaginas que tu centro de trabajo pudiera ofrecer servicio de guardería, lavandería o de comida para llevar?** Y no sólo en centros de trabajo en donde la mayoría de las personas trabajadoras sean mujeres, sino también en aquellos espacios donde hay hombres, porque este tipo de acciones





romperían con el imaginario de que un hombre siempre tiene en casa a una mujer que se haga cargo de las responsabilidades de cuidado, brindar una oferta de servicio de cuidados para ellos es normalizar la responsabilidad que tienen en el mismo.

Estamos en un momento social y político que amerita que nos organicemos, que como mujeres sigamos peleando por la igualdad formal, por la igualdad de oportunidades, pero sobre todo por la igualdad de resultados que nos permita garantizar el goce de todos nuestros derechos en todo momento y lugar. Por lo anterior, afirmo que el **nuevo sindicalismo debe tener rostro de mujer**, un rostro que renueve bríos y potencie los cambios que son necesarios en el mundo del trabajo.

Los cambios en la sociedad no se dan a través de las **discusiones**, los cambios en la vida social se dan a través de la gente común que forma parte, por ejemplo, de alguna organización sindical. Si todas y todos logramos organizarnos bien y si esa organización la aprovechamos para colocar los temas que en lo cotidiano son relevantes (como el cuidado), podemos lograr una gran transformación.

Las mujeres tenemos mayor tasa de sindicalización que no se refleja en la composición de las cúpulas sindicales:

Alma Rubi Villarreal Reyes²

Por GJV/RMS

Red de Mujeres Sindicalistas

La reforma laboral de 2019 tiene por objetivo eliminar las viejas prácticas que impidieron una real participación democrática de trabajadoras y trabajadores. Un gran pendiente es la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, como el ser parte de las directivas sindicales. Por eso, desde 2019, los sindicatos tienen la obligación de hacer reformas en sus estatutos para establecer la participación proporcional de género en sus directivas.

Los sindicatos tienen género y sí, es masculino

Para hablar del tema la Red de Mujeres Sindicalistas conversó en Tras la Chuleta, con Alma Rubi Villarreal Reyes, abogada feminista y Secretaria de Estudio y Cuenta en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien señaló “Estadísticamente hablando tenemos (las mujeres) mayor tasa de sindicalización, sin embargo esta proporción no se refleja en

² La nota fue publicada originalmente en la Red de Mujeres Sindicalistas (2023). ¡Agradecemos a esta red su autorización para difundir su contribución y por participar en este boletín!



la composición de las cúpulas sindicales". Por ello la abogada fue contundente "Como sabemos los sindicatos tienen género y sí, es masculino". Para ello bastaría acudir a las estadísticas y advertir que a pesar de que las mujeres estamos afiliadas a los sindicatos, alrededor de un catorce por ciento (incluye al sector público y al sector privado), más alto incluso que el de los hombres, que es del 11 por ciento.

En 2018, con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el porcentaje de mujeres que habían ocupado una secretaría general del 8.67%. Y por lo que atañe a las federaciones y confederaciones pues, evidentemente, es aún más bajo. En las federaciones es del 7.39 por ciento y en las confederaciones del 2.12 por ciento, comentó.

Un dato alentador

El pasado 30 de enero, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) informó que, a partir del 18 de noviembre del 2020, cuando entra en funciones dicho centro, han otorgado 1200 Tomas de Nota a las directivas sindicales, de las cuales 122 se han otorgado a mujeres como secretarías generales, lo que representa un 10 por ciento del total. Es un dato alentador que advierte un incremento en un período bastante corto, sin embargo, para nada es suficiente.

Caja de Herramientas

El liderazgo sindical no sólo es para hombres, hoy en día con la normativa vigente se impulsa una mayor participación de las mujeres.

Las organizaciones sindicales democráticas deben estar dirigidas por hombres y mujeres para representar a todas las personas trabajadoras y hacer cumplir los derechos humanos de las mujeres, específicamente en casos de discriminación y violencia.

La ley Federal del Trabajo señala que en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género, lo que quiere decir que las directivas deben estar integradas por un número proporcional de hombres y mujeres.

La proporcionalidad de género en las directivas sindicales quiere decir que, si en el sindicato existen 60 por ciento de mujeres afiliadas al sindicato, los cargos sindicales deben ser ocupados por mujeres en un porcentaje igual del 60 por ciento y el otro 40 por ciento lo ocuparán los hombres. De esta manera se busca representar democráticamente a las trabajadoras para crear entornos más favorables y libres de violencia laboral y de género.





En el que se fundamenta la proporcionalidad de género en las directivas sindicales es la paridad de género que establece la reforma laboral de 2019 y va encaminada a alcanzar la paridad para garantizar la participación justa, equilibrada y legal de las mujeres en la vida sindical. (Tras la Chuleta, 2023)

¿Qué tan importante es que las mujeres sean líderes sindicales y tomen parte de las decisiones en sus sindicatos?

Bueno porque en el mundo del trabajo ocurre una realidad desigualdad y en esa realidad el derecho al trabajo digno de las mujeres, su protección y su tutela, son el pilar para la democratización de las relaciones laborales en el país, la cual sólo se concibe si las mujeres estamos incluidas, de ahí que es muy importante que se erradique esa discriminación que permea en las organizaciones sindicales como consecuencia de los estereotipos o prejuicios que no tienen sustento en la realidad, que están ocultos, pero que rigen desgraciadamente.

¿Y por qué es tan importante que las mujeres sean líderes sindicales? Pues porque en la negociación colectiva es, precisamente, donde las mujeres pueden posicionar la agenda de género.

Cuando estamos hablando de agenda de género, nos referimos a tener las mismas

oportunidades de ingresar al empleo, de abatir la brecha salarial, de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, también significa de erradicar la violencia en los centros de trabajo, porque como sabemos no significa que sólo las mujeres trabajadoras lo suframos, sino también los hombres, pero sin duda, históricamente, es mucho más alto este porcentaje en las mujeres.

Y entre otros casos también, es posicionar cómo erradicar que hoy por hoy la causa principal de despido de las mujeres sigue siendo el embarazo. Entonces, es muy importante que ocupen estos lugares de decisión protagónico.

Me gustaría precisar que es muy importante que las mujeres incidan en dos procesos muy importantes que son el ingreso y la promoción. La experiencia muestra que muchas veces los requisitos que se ponen al puesto para las mujeres son de mayor exigencia que a las reales.

Proporcionalidad de género

En la reforma laboral de 2019 se estableció en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo la proporcionalidad de género. ¿qué significa eso?

Efectivamente, en el artículo 371, fracción 9 Bis, se dispuso la obligación de que en los estatutos sindicales se debe indicar expresamente que en su integración exista proporcionalidad entre mujeres y hombres.





Esa proporcionalidad de las mujeres en las directivas de las organizaciones gremiales se extiende también a las comisiones de seguridad e higiene, a la comisión electoral, etcétera. Pues el mandato en la Ley Federal del Trabajo es incorporar la igualdad sustantiva en todos los órganos de decisión y poder.

También hay que destacar que, en esa reforma del 2019, se prohibió a los sindicatos que obstaculicen la participación de las personas trabajadoras el derecho a votar y ser votadas.

Volviendo al tema de la representación proporcional en los altos cargos de las dirigencias sindicales, sabemos que es una pieza clave. Es una garantía real y efectiva de los intereses y derechos de las mujeres trabajadoras ante la precariedad laboral que nos afecta en mayor medida.

“La democracia sindical no podrá ser entendida sin una verdadera igualdad de género donde participen todas las expresiones de las personas trabajadoras. El movimiento obrero ha cambiado, hoy lo integran hombres y mujeres trabajadoras que forman parte de su membresía que aportan cuotas sindicales y que esperan de la conducción sindical que afronte los cambios en el trabajo y en la construcción de una democracia donde todos y todas estén incluidos”.

Rosario Ortiz Magallón,
Red de Mujeres Sindicalistas

¿Qué es lo que tienen que hacer los sindicatos para llegar a la paridad de género?

Es una gran oportunidad tantas reformas, tantas leyes y convenios que a lo mejor hace 20 o 30 años no existían. Ahora hay un gran avance normativamente hablando. Pero sabemos que la reforma laboral no es un pasaporte al paraíso, sería ingenuo pensarlo, por lo tanto, se tiene que seguir luchando, se tiene que seguir sensibilizando, formándose, capacitándose, haciendo talleres, cursos especiales. Primero que nada, para tomar conciencia para conocer, para introyectar en cada una de nosotras, de nosotros este derecho, pero no va a caer del cielo, se tiene que construir.

De lo que dice la ley, la normatividad nacional e internacional, llevarla a la práctica y ejercerla, se construye, por lo tanto, hay que seguir caminando, preparándonos y conociendo nuestros derechos, ejerciéndolos, defendiéndolos. 🌸🌿

Referencias

Red de Mujeres Sindicalistas (febrero 4, 2023).
<https://rmsindicalistas.mx/2023/02/las-mujeres-tenemos-mayor-tasa-de-sindicalizacion-que-no-se-refleja-en-la-composicion-de-las-cupulas-sindicales-alma-rubios-villareal-reyes/>





Tras la Chuleta (2023). Radio 7 [radio online]. Instituto Mexicano de la Radio. <https://www.imer.mx/radio710/tras-la-chuleta/>

La participación de la mujer en el SUPAUAQ

Galván Pichardo Rosalba

Facultad de Psicología y Educación

Universidad Autónoma de Querétaro

Quisiera comenzar estas líneas describiendo mi interés en la participación de la mujer en el Sindicato Único del Personal Académico (SUPAUAQ) de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Actualmente soy académica sindicalista del SUPAUAQ y funjo como delegada de la Facultad de Psicología y Educación. Al involucrarme como delegada en el sindicato pude comprender las **dinámicas que se realizan para la defensa y creación de derechos humanos** que permitan el trabajo digno en los espacios laborales.

La participación que actualmente tengo en el sindicato se debe al trabajo e intervención histórica de muchas académicas sindicalistas en la exigencia de los derechos de las mujeres, y en la igualdad de género para una participación activa. **En mi historia de vida he observado, escuchado y vivenciado**

la lucha de la mujer con la experiencia de mi madre con su participación en el SUPAUAQ, principalmente en las décadas de los 80, 90, 2000 y 2010, con su liderazgo en puestos sindicales, con su participación en asambleas, manifestaciones, ponencias y debates académicos, institucionales, políticos, gubernamentales y sociales.

La igualdad de género en el SUPAUAQ ha sido una lucha histórica. En la experiencia de mi historia de vida observé y comprendí los obstáculos que iba vivenciando mi mamá al defender los derechos de la mujer en la participación sindical, en la erradicación del acoso, de la discriminación y en el respeto y aprobación del discurso de la mujer en la toma de decisiones.

Muchas mujeres han dejado trabajo valioso y es gracias a su participación que actualmente tenemos la oportunidad de participar en puestos sindicales, de opinar y aportar con propuestas ante las nuevas necesidades y exigencias laborales en el mundo capitalista, neoliberal.

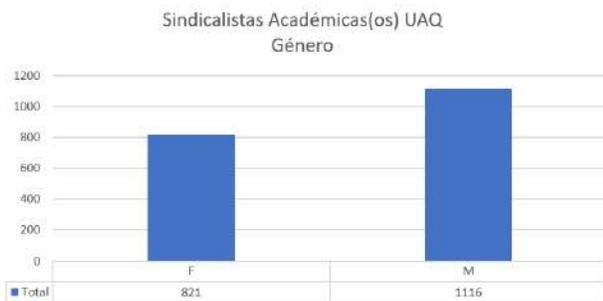
El SUPAUAQ se fundó en el mes de noviembre de 1974 y fue reconocido por el Estado mexicano en la Ley General del Trabajo de 1975. Para ser miembro activo del sindicato, el personal académico universitario debe contar con una plaza de Tiempo Libre (TL) o Tiempo Completo (TC) de tiempo indeterminado como un derecho (SUPAUAQ, 2023).





La participación histórica de la mujer en el SUPAUAQ ha sido minoritaria debido a la desigualdad de género en la contratación de plazas de TL y TC docente y de la participación en puestos de liderazgo sindical. Desde que se dio el reconocimiento del sindicato hasta la actualidad, las mayores participaciones de liderazgos en puestos de Secretaría General han estado a cargo en su mayoría por el género masculino. De los 12 puestos que han ejercido, sólo una cuarta parte ha sido ocupada por el género femenino.

El SUPAUAQ actualmente cuenta con 1938 personas sindicalistas activas. En la gráfica de abajo observamos una mayor contratación en el género masculino con 1116 docentes a comparación de 821 plazas académicas en el género femenino.



Fuente: Elaboración propia.

La diferencia en la representatividad del género femenino, con relación en la participación del género masculino, sigue siendo desproporcional. Por ello, será importante continuar con la lucha y exigencia

de generar plazas basadas en la igualdad de género.

Como reflexión final, considero muy importante que continuemos con la participación en las dinámicas sindicales, que propongamos **iniciativas** de acción y educación en temas de igualdad y equidad de género, que existan **mecanismos** de difusión para generar una formación y carrera sindical en el **conocimiento** de los estatutos, contrato colectivo o convocatorias para la obtención de plazas, y continuemos la **lucha** por el derecho a la igualdad de género.

Es momento de que nos atrevamos a ocupar espacios y puestos con liderazgos que permitan seguir construyendo derechos para un **trabajo digno de todos los docentes** de la organización universitaria. 🌈

Referencia

Sindicato Único del Personal Académico (2023). <https://www.supauaq.org/>





Contenido

Carta Editorial	3
Presentación	4
Cine, trabajo y género	5
¿Cómo viven las maestras pensionadas de primaria su etapa de retiro del trabajo?	7
Cocina, género y trabajo	8
Trabajo, marginación, violencia y género	9
Trabajo asalariado, quehacer y poder: una mirada desde el género	11
Trabajo doméstico: una mirada comparativa en dos generaciones en la ciudad de Querétaro	12
El nuevo sindicalismo debe tener rostro de mujer	13
Las mujeres tenemos mayor tasa de sindicalización que no se refleja en la composición de las cúpulas sindicales: Alma Rubi Villareal Reyes	15
La participación de la mujer en el SUPAUAQ	19





El financiamiento es proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América en virtud del acuerdo no. IL32531-18-75K. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, ni la mención de nombres comerciales, productos y organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estado Unidos de América.



  @LaborCenterUAQ  @CentroLaboralUAQ



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



ΨE
Psicología
y Educación

