

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESPACIOS LABORALES: ¿HEMOS AVANZADO?

GENDER PERSPECTIVE IN WORK PLACES: HAVE WE ADVANCED?

Sofía Isabel Villafañe Trujillo

RESUMEN

Este documento tiene como propósito presentar un panorama general de la relación de las mujeres con la situación laboral, la organización de los trabajos a los que han podido o no acceder de acuerdo a condiciones estructurales y características de los elementos que intervienen en su contexto. Se vierten conceptos básicos relacionados con la temática, se agregan *grosso modo* hitos históricos; se aportan indicadores pertinentes para valorar la situación laboral desigual, de tal manera que quien se adentre en la lectura podrá tomar sus propias conclusiones. El trabajo finaliza con un listado y descripción general de elementos que, por normativa de los derechos humanos de las mujeres, incluidos tratados internacionales que México ha firmado, deben incorporarse a la cultura-estructura organizacional de espacios laborales. La persona lectora podrá llegar a una idea más clara sobre el avance que la relación someramente descrita en las siguientes cuartillas, así como las potenciales implicaciones. El interés particular de quien escribe es lograr sensibilizar y el involucramiento individual y colectivo que favorezcan un óptimo desarrollo social y humano en la actualidad, en contextos particulares.

PALABRAS CLAVE: derechos humanos, desigualdad, exclusión, salario, mujeres.

ABSTRACT

The goal of this document is present a general panorama in the relationship between women and employment situation, the organization of jobs to which they have been able or not to access according to structural variables, and characteristics of elements that intervene in work context. Basic concepts related to this topic are spilled, some historical landmarks are roughly added. Relevant indicators are provided to assess the uneven employment situation, in such a way that whoever deepen into the reading will be able to draw their own conclusions. This work ends with a list and general description of elements that, according women's rights regulations, included in international treaties that Mexico has signed, must be incorporated into the cultural-organizational structure of the workplace. The reader will be able to develop arrive at a clearer idea about the progress that the relationship briefly described in the following pages has achieved, as well as potential implications. The particular interest of the writer is to generate awareness and individual and collective involvement that stimulates favors optimal social and human development today, in specific contexts.

KEYWORDS: exclusion, human rights, inequality, salary, women

INTRODUCCIÓN

Flora Tristán (1803-1844) fue la primera mujer en escribir sobre las mujeres en la clase obrera y las violencias estructurales que ellas vivían en los espacios laborales, esto lo dejó publicado en libros de su autoría y en frases célebres que nos permiten identificar las tesis que sostienen su posicionamiento. Una de las más representativa para el tema de Perspectiva de Género en Espacios Laborales es: “Hay alguien todavía más oprimido que el obrero y es la mujer del obrero”, para aprehender esta frase y entenderla a cabalidad, es necesario identificar que los espacios laborales incorporan elementos de la organización social, el momento histórico en el que se encuentran, la cultura (incluyendo sus elementos estructurales y las violencias que son consecuencia de las desigualdades estructurales) y los derechos humanos, o la falta de los mismos, de las personas involucradas, sin dejar de lado la división sexual del trabajo y las implicaciones sociales de pertenencia a un género.

Para abordar el tema de la perspectiva de género en espacios laborales, es sustancial empezar desde la revisión de conceptos básicos para comprender la organización y atriciones sociales que se trasladan a las empresas y organizaciones. El concepto *sexo* (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres [CONAVIM], 2016) hace referencia al conjunto de rasgos y atribuciones biológicas de los cuerpos, algunos de los cuales son visibles, como la distribución de la grasa corporal, el crecimiento del vello, la estatura, entre otros, y los elementos no visibles a simple vista, como las hormonas, las gónadas y los cromosomas XX y XY; y que estos atributos físicos requieren intervenciones quirúrgicas u hormonales para ser modificadas. Además de lo antes mencionado, es relevante señalar que, históricamente, se ha categorizado y dividido el sexo en dos grandes grupos: mujeres y hombres, actualmente se identifica que estos dos grupos no contienen a la totalidad de la población humana.

Asimismo, *género* (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2007) se reconoce como el conjunto de atributos histórico-socioculturales, asignados a las personas de acuerdo con las características físicas identificadas al momento de su nacimiento, cuya consecuencia directa es la forma de crianza y la orientación de su conducta desde muy temprana edad, las expectativas y los roles que se les asignan durante su crecimiento. En palabras de Martha Lamas, la construcción social de la diferencia sexual. La *perspectiva de género* (PeG) (CONAVIM, 2018) es una categoría de análisis, es la herramienta conceptual y metodológica que permite identificar las diferencias entre las asignaciones sociales, históricas y culturales con las que transitan, hombres y mujeres, sus experiencias de vida. Esta herramienta permite reconocer y cuestionar, así como identificar y resarcir brechas de género que representan, en el devenir cotidiano de las personas, profundas desigualdades en el acceso a sus derechos humanos. Conviene señalar que el género es una categoría de análisis relacional, es decir, que sus componentes se modifican mutuamente.

La *interseccionalidad* (Sáenz, 2019) es una metodología de análisis útil para identificar todas aquellas variables que atraviesan la experiencia de vida de las personas y como estas se interrelacionan con su género, por ejemplo, el estrato económico, social, cultural e histórico de las personas, su posicionamiento político, religioso, espiritual, orientación sexual; si tiene o no alguna discapacidad, el grupo étnico al que pertenezca, grupo etario, por mencionar algunas.

Los *derechos humanos* (Comisión Nacional de Derechos Humanos, s.f.) son prerrogativas que reconocen y protegen la dignidad humana de todas las personas, cómo se relacionan consigo mismas, con las sociedades y con el Estado, y

están establecidas por convenios internacionales que los Estados parte, o países firmantes, aceptan al ratificarlos y, por lo tanto, se comprometen a acatar los lineamientos jurídicos que ahí se establezcan.

La *discriminación* (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, s.f.), es el acto de dar un trato desfavorable o de desprecio innecesario a una determinada persona o a un grupo social, estos actos pueden ser perceptibles o no, pero tienen como consecuencia la exclusión, limitación o la negativa a recibir un derecho humano por parte del Estado, de organizaciones e incluso de personas físicas que trabajen en esos espacios. Una de las formas más frecuentes de discriminación perceptible en los espacios laborales es el sexismo. El *sexismo* (Gaceta Oficial, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2008) se define como la discriminación basada en el sexo perceptible de una persona humana.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Los antecedentes conceptuales y jurídicos de los vínculos género-espacios laborales se remontan a, al menos, dos siglos previos, no obstante, más recientemente, se ubican los Objetivos de Desarrollo Sostenible, o Agenda 2030 (Organización de las Naciones Unidas, s.f.). De este documento, se reconocen tres objetivos fundamentales: a) el objetivo cinco, igualdad de género; b) el objetivo ocho, trabajo decente y crecimiento económico y c) el objetivo nueve, industria, innovación e infraestructura. Estos objetivos son parte del compromiso que el Estado mexicano ha integrado dentro de sus responsabilidades y atribuciones al firmar dicho compromiso internacional; además de reconocerlos de manera individual, es importante la identificación de la interrelación que guardan para poder complementarse entre sí y alcanzar las metas establecidas, que se traducen en desarrollo de la calidad de vida de la ciudadanía.

Las organizaciones, empresas y entes gubernamentales son reflejo y consecuencia de las sociedades donde se desarrollan, no solo hay que recordar que las personas que conforman esos espacios laborales viven en esas sociedades, sino que, además, los elementos que la componen también son retomados y adaptados para los fines específicos de dichos espacios laborales. Son ejemplos intangibles y materiales de estos vínculos: las estructuras formales y no formales, el lenguaje —en sus diferentes expresiones: verbal, corporal, simbólico, por mencionar algunos— y la comunicación interna y externa, los usos y costumbres, la vestimenta aceptada y los uniformes laborales en caso de haberlos, los sueldos y salarios, así como la distribución de actividades. Todo lo anterior alude a la forma de organización y usos y costumbres de los espacios sociales y geográficos en el ámbito laboral.

La *división sexual del trabajo* (Bueno, 2021) es un elemento de análisis histórico que debe considerarse para abordar la perspectiva de género en relación al trabajo. Históricamente, aunque no de manera formal, se reconocen espacios sociales aceptados para cada sexo; a las mujeres se les vincula con espacios privados, con tareas de reproducción, de cuidados, que no reciben remuneración económica por su ejecución, mientras que a los hombres se les asocia con espacios públicos, con actividades de producción y toma de decisiones, con la vida pública y trabajos remunerados económicamente.

De acuerdo con el Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI), con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), las mujeres son excluidas del bienestar que deriva de la vinculación con el mercado laboral formal, los motivos identificados por los que las mujeres no están vinculadas a trabajos remunerados tienen que ver

con los trabajos de cuidado, mientras que los hombres expresan que sus motivos corresponden a razones personales, dichas razones incluyen estudios, enfermedades o discapacidades.

Para comprender la situación actual, es necesario remitirse a los acercamientos masivos de las mujeres a los espacios laborales formales. A grandes trancos, debido a la brevedad de este documento, debe señalarse que estos ocurrieron, en su mayoría, durante los conflictos bélicos de la historia de la humanidad; en este espacio se describen los eventos más recientes del Siglo XX. Durante los conflictos, los Estados se abastecen de soldados a partir de las poblaciones que viven en su territorio, por lo que una gran cantidad de los hombres en edades productivas salen de sus espacios laborales para ir a la guerra. En consecuencia, las fábricas, los campos de cultivo y, en general, las empresas, pierden personal, mano de obra para continuar la producción. En esas circunstancias, los dueños del capital y los medios de producción empezaron a reconocer a las mujeres como mano de obra, aunque con muchas limitaciones para ellas.

Para comenzar, las mujeres no habían sido preparadas para un espacio de trabajo, ni técnica ni humanamente, de manera que no tenían capacitación laboral para los espacios que debían ocupar; por lo tanto, no se les pagaba el sueldo que recibían los hombres a quienes sustituían; los espacios laborales no contaban con condiciones mínimas de seguridad e higiene, no recibían capacitación por considerar que era una inversión poco productiva, debido a que los hombres regresarían de la guerra y recuperarían sus puestos de trabajo. En pocas palabras, no había reconocimiento a las habilidades y aptitudes de las mujeres; tampoco los equipos, ni la infraestructura de la empresa estaban pensadas para las trabajadoras, por lo que los trabajos resultaban complicados y, muchas veces, peligrosos para ellas.

Por otra parte, las vidas de las mujeres debieron reorganizarse para atender dobles jornadas: la tradicional de ama de casa y adicionalmente la de trabajadora remunerada. Las cosas se complicaron un poco más, debido a que, al momento de finalizar los conflictos armados, muchos de los hombres que se fueron, retomaron sus sitios laborales. Los hombres recuperaron los espacios de trabajo y las mujeres simplemente fueron devueltas a los espacios privados. Todos estos cambios produjeron múltiples implicaciones en las vidas humanas de hombres y mujeres, independientemente de edad, condición social, preferencia religiosa, etnia, todo lo cual escapa a los propósitos de este trabajo, dedicado específicamente a las mujeres en espacios laborales.

Betty Friedan (1921-2006) en su libro *La mística de la feminidad*, de 1963, analizado por Avital H. Bloch (2013) hace un análisis de lo que Friedan describe ampliamente sobre lo qué sucedió con las mujeres, como grupo, después de que retornaron de manera forzada a sus casas y a realizar actividades no remuneradas. La autora describe la manera en que las mujeres se sentían insatisfechas, habían incursionado en espacios remunerados y habían reconocido su capacidad para trabajar en espacios públicos, ganar dinero y ser productivas. Como consecuencia de esa insatisfacción y la enorme cantidad de campañas publicitarias —aderezando la elaboración de electrodomésticos— para romantizar el trabajo doméstico no remunerado, las mujeres identificaron contradicciones existenciales, que las condujeron a situaciones nunca antes observadas. En términos generales, se reportaron altas incidencias de problemas de salud mental y el consecuente incremento en el consumo de medicación psiquiátrica, prescrita por médicos hombres, para disminuir los síntomas, apaciguarlas, adormecerlas. En la actualidad, convendría evaluar nuevamente los expedientes clínicos para redimensionar el abuso en la prescripción de antidepresivos, las conductas éticas de los psiquiatras, entre otros. Tampoco es la intención de este trabajo, no obstante, debe ser tomado en consideración.

Actualmente, las desigualdades en el acceso a los derechos humanos entre mujeres y hombres se miden utilizando el concepto *brechas de género*, definido como una medida establecida por la Organización de Naciones Unidas (ONU) —explicado por *El Orden Mundial* (2020)— que pretende dimensionar la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador; estas medidas se enfocan en la identificación de asimetrías respecto a la oportunidad de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales, educativos y políticos principalmente.

Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018) identifica que, en el mundo, del total de las mujeres, solo el 49% se encuentra laboralmente activo, mientras que, de los hombres, el porcentaje es del 75%, por lo que la diferencia es casi de 26 puntos porcentuales y, en algunas partes del mundo, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales.

Antes de continuar, conviene señalar que, en general, este trabajo se enfocará en la parte occidental del mundo, fracción donde se identifican múltiples disparidades en la distribución de la riqueza, con diferencias amplias entre grupos sociales, que confieren complejidades a las formas de organización social, acarreando, consecuentemente problemas graves del tipo de la inseguridad, migración, pobreza, violencia, por solo señalar algunos.

En el caso de la economía y el trabajo remunerado, la OIT (s.f.) hace referencia a que la incorporación de las mujeres —en América Latina y el Caribe— ha tomado un ritmo acelerado, aun así, podemos identificar que, aunque las mujeres son más del 50% de la población, su participación en trabajos formales es mucho menor que la de los hombres. Esto se debe a muchos factores, que incluyen el hecho de que las mujeres incorporadas a dichos trabajos continúan siendo las principales y, a veces, únicas responsables de los trabajos no remunerados de cuidados y crianza de sus personas dependientes, ya sean niñas, niños o adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidades o personas que requieran cuidados especiales por temas de salud.

En ese sentido, se reconoce que la brecha salarial sigue siendo un elemento constante en diversas partes del mundo, esta diferencia específicamente se refiere a la cantidad de remuneración monetaria que reciben las mujeres, en comparación con los hombres, por concepto de ocupaciones, cargos y empleos similares. Monterrosa (2021) escribe un artículo en *La República* con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que se publicó, a propósito del 8 de marzo de 2021; un reporte en el que identifica los países con mayores brechas salariales de género.

Tal reporte señala que las mayores diferencias en las retribuciones monetarias a hombres y mujeres —por realizar el mismo trabajo— se ubican en Corea del Sur (32,48%), Japón (23,48%), Israel (22,66%), Finlandia (18,75%) y México (18,75%); cifras superiores al promedio de 12,82%. Dicho de otro modo, quiere decir que las mujeres reciben —por cada 100 dólares americanos pagados a un hombre— en Corea, 67.52; Japón, 76.52; Israel, 77.34; Finlandia, 81.25 y México, 81.25. En nuestro país, las mujeres reciben aproximadamente una quinta parte menos que un hombre por el mismo trabajo realizado. En el extremo opuesto, la misma fuente identifica los cinco países con menores brechas de desigualdad: Dinamarca (4,86%), Costa Rica (4,73%), Bélgica (4,19%), Colombia (4%) y Rumania (3,5%), aun así, se reconoce esta asimetría salarial en todas partes del mundo, a pesar de los contratos colectivos de trabajo que implican esfuerzos sindicales por la lucha de los derechos de los y las trabajadoras.

Para ampliar el panorama, en México, con un día de diferencia, Estrella (2021) en *El Economista* publica un artículo llamado “La gran excepción”, en el que enlista el ejemplo de ocho entidades federativas de la república y el salario

diario asociado a trabajadores asegurados en el IMSS, en pesos por día. En enero de 2021, las entidades federativas con mayor brecha eran Coahuila (-22.0%), Campeche (-21.6%), Chihuahua (-19.4%) y Aguascalientes (-18.5%), en la misma gráfica elaborada por *El Economista*, se muestran los estados con menor brecha, entre los que se encuentran: Veracruz (+2.4%), Quintana Roo (-0.3%), Yucatán (-2.1%) y Chiapas (-5.5%).

En el caso de Veracruz, si bien es un dato interesante y digno de una revisión más profunda, los cuestionamientos iniciales que podríamos hacer son sobre el giro de las empresas a la que pertenecen estas y estos trabajadores, el cargo y otros elementos respecto al estatus y situación que guardan sus condiciones laborales, para saber si son simétricos al resto de los datos presentados, entre otras dudas que surgen a partir de la información.

Asimismo, conviene recordar que hay estados como Chiapas que tienen menor proporción de población derechohabiente del Seguro Social, la Comisión Estatal de Información Estadística y Geográfica de Chiapas (2020) emitió un documento sobre los trabajadores asegurados por el IMSS; en la página 4 de dicho documento, dice que Chiapas representa el 1.1% de las y los trabajadores asegurados, y si ese total se divide por sexo, de las personas derechohabientes al IMSS en Chiapas, 63.4% son hombres y 36.6% son mujeres. En síntesis, si se consideran ambas brechas, como país y como entidad federativa, las mujeres estarían percibiendo aproximadamente 40% menos de lo que recibiría un hombre por el mismo trabajo realizado.

En cuanto a la autonomía económica que, de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, s.f.), se refiere a la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso a trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres y su uso del tiempo; este es otro de los indicadores relevantes para el análisis con perspectiva de género en espacios laborales.

De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2021) en 2018 la participación activa de la población total de mujeres era del 44%, mientras que en el caso de los hombres alcanzaba un 78%, asimismo, en el trabajo doméstico no remunerado, la participación de los hombres en el año 2018 es del 65.4% mientras que las mujeres participan en un 96.1%. De los datos retomados del INEGI por INMUJERES, se puede observar la participación desigual en la tasa de jubilación de la población adulta mayor (más de 60 años cumplidos), en el año 2021 esta tasa era 12.83 en mujeres y 31.13 en hombres.

Con algunos de los elementos vertidos en estas páginas, es posible arribar a la sospecha de que los avances en materia de igualdad laboral no han sido suficientes y no se han distribuido con cierta regularidad, es decir, falta mucho por hacer. Desde la posición de una persona sensible a la perspectiva de género en espacios laborales, se destaca la importancia de reconocer y visibilizar los componentes mínimos a incorporar en la *cultura organizacional* de cada ente generador de empleo, para poder articularla desde la perspectiva de género:

- Integrar las recomendaciones y políticas nacionales a los deberes institucionales que apliquen al territorio en el que se encuentra la organización; dichos elementos se encuentran en tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing, y los tratados en materia laboral de la OIT, así como las

Normas Oficiales Mexicanas en materia de derechos laborales, aplicables a los Estados parte y territorio de cada uno de los documentos y otros marcos normativos.

- La búsqueda e incorporación de acciones que prevengan, atiendan y sancionen la violencia de género, así como el reconocimiento del respeto a las características del personal, esto para mejorar el clima laboral de la organización.
- Integrar la comunicación incluyente y no sexista, a partir de acatar las recomendaciones de los manuales expedidos por instancias de derechos humanos y tratados internacionales que incluyen el tema, como CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing, entre otros.
- Utilizar mecanismos de reclutamiento y selección de personal estandarizados, no sexistas, que no incorporen prácticas estereotípicas o refuercen la división sexual del trabajo de acuerdo a los roles de género, por lo que se promuevan las políticas equitativas de reclutamiento y selección de personal, para alcanzar la igualdad de condiciones en el acceso al empleo.
- El establecimiento de tabuladores salariales, para fomentar la remuneración equitativa e igualitaria y prevenir brechas salariales de género, siguiendo el principio “A igual trabajo e igual responsabilidad, igual salario”.
- La búsqueda y aplicación de mecanismos de promoción vertical y horizontal equitativos y libres de estereotipos y roles de género para la toma de decisiones, promover a las personas estrictamente de acuerdo a las competencias para el cargo.
- Incorporar políticas internas de prevención, atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual y al hostigamiento y acoso laboral, por razones de género en los espacios laborales, en el caso de Veracruz, de acuerdo a la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (Gaceta Oficial, 2008), pero también mencionado en otros protocolos y tratados de la organización internacional del trabajo, esto a partir de la elaboración y apego a protocolos de actuación; facilitar los mecanismos de denuncia, el seguimiento a las rutas críticas de actuación, a la debida diligencia durante la investigación, a la resolución y al establecimiento de sanciones a las personas que se reconozca como agresoras como consecuencia de este proceso, y la emisión de medidas de seguridad y reparación del daño a la víctima. Es importante señalar que, si bien muchas de las agresiones suceden en espacios laborales o en espacios privados por personas con las que se tienen vínculos laborales, la Ley de Acceso reconoce estas violencias como violencia laboral, por lo que no solo puede ser denunciado vía administrativa a las instancias internas pertinentes, sino también a las instancias de acceso e impartición de justicia, como las fiscalías especializadas.
- Protocolos y códigos de vestimenta laboral o uniformes libres de estereotipos, acorde a las actividades y protocolos de higiene y seguridad laboral que amerite cada cargo, por lo que debe privilegiarse sobre los estándares y estereotipos de belleza sociales o la búsqueda de promover la imagen de la empresa a costa de utilizar a las mujeres como elementos ornamentales.
- Las licencias de maternidad, paternidad y otros eventos de índole personal que representan el reconocimiento y valía que tienen las esferas personal y familiar en la vida de las personas que laboran en las organizaciones, estas licencias se consideran importantes para modificar las conductas sociales que afectan de forma sexista las dinámicas y estructura interna de las organizaciones.
- La instalación de lactarios y guarderías, como espacios exclusivos y dignos para poder vincular la vida familiar y los trabajos de cuidado con las responsabilidades laborales.
- Eliminación de políticas internas implícitas o explícitas en contra de la discriminación y despido a mujeres embarazadas, reconociendo que esta práctica continua en uso y su ejecución vuelve a la empresa vulnerable y vinculada a procesos de investigación por discriminación y posteriormente sancionada.
- La aplicación de la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008) en igualdad laboral y no discriminación, que se refiere a un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a

los centros de trabajo con prácticas libres de violencia, y fomenten la igualdad laboral y no discriminación para el desarrollo pleno de las y los trabajadores.

- La aplicación de la Norma Mexicana NMX R 035 SCFI 2018 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018), Factores de riesgo psicosociales en el trabajo identificación, análisis y prevención, la cual tiene como objetivo establecer elementos que promuevan entornos laborales favorables y sanos para quienes integran la organización.

Conclusión

La aplicación de la perspectiva de género e interseccionalidad en las organizaciones permite:

- El reconocimiento pleno del capital humano que conforma las empresas
- Una mirada más cercana a la sociedad que rodea a la organización.
- Sirve como herramienta para la toma de decisiones de manera contundente y fomenta las buenas prácticas dentro de la organización.
- Aumentar la calidad de vida del personal de la organización y se obtiene mayor productividad.

En la sociedad:

- Promueve y ayuda a alcanzar el acceso a los derechos humanos
- Desarrolla a la sociedad que rodea a la empresa y promueve posible personal, con mejores competencias para aportar a la organización.
- Reduce las brechas de género, por lo que se promueve una sociedad equitativa con miras a la igualdad.

Incluir la perspectiva de género replantea los alcances y profundidad de la mirada hacia las organizaciones, sus estructuras y a las personas que la integran.

Refuerza la necesidad de visibilizar la diversidad y la dinámica social hacia adentro de los espacios laborales y la gestión de los mismos.

Desafía el *status quo*, que incluye estructuras hegemónicas patriarcales, al reconocer las diferencias históricas y buscar maneras no discriminatorias de combatir esas desigualdades.

Busca incorporar a las organizaciones de manera plenamente visible en las dinámicas sociales, reconociéndolas como parte medular de la sociedad y no como entes aislados.

Incorporar este tema, específicamente en el eje de gestión de la diversidad —en este evento académico— a simple vista parece forzado, pero como resultado del análisis y los datos duros aportados por diversas fuentes, permite reconocer que es necesario ir más allá de lo obvio, pues se continúa percibiendo a las organizaciones como espacios cabalmente masculinos, y a quienes no cumplen con ese requisito, se les reconoce como *diversidad*.

Así que, si efectivamente existe el deseo de avance, promover un mundo laboral más justo, igualitario, inclusivo para las mujeres y para el resto de la humanidad, la participación de todas, todos y todes es prioridad máxima. ¡Ánimo!

REFERENCIAS

- Bloch, A. (2013). Betty Friedan: el trabajo de las mujeres, el liberalismo posterior a la Segunda Guerra Mundial y los orígenes de la liberación femenil en Estados Unidos. *Scielo*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-44202013000200003
- Bueno, A. (2021). *División sexual del trabajo: Mujeres en el mundo laboral*. ONU Habitat. <https://onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral>
- Comisión Económica para América Latina. (s.f.). *Autonomía Económica*. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s.f.). *¿Qué son los derechos humanos?* <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2016). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de “sexo” y “género”?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica de Chiapas. (2020). *Chiapas: Estadísticas de trabajadores asegurados al IMSS*. https://www.ceieg.chiapas.gob.mx/productos/files/IMSS/Estadisticas_IMSS_May_2020.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (s.f.). *Discriminación e Igualdad*. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142
- Derechos Culturales. (1982). *Declaración de México sobre las Políticas Culturales, 1982*. https://culturalrights.net/descargas/drets_culturals400.pdf
- El Orden Mundial. (2020). *¿Qué es una brecha de género?* <https://elordenmundial.com/que-es-la-brecha-de-genero/>
- Estrella, V. (2021). Brecha salarial de género se mantiene en 31 entidades. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Brecha-salarial-de-genero-se-mantiene-en-31-entidades-20210309-0009.html>
- Gaceta Oficial. (2008). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz Ignacio de la Llave*. <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/MUJVIOLT.O..pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *ABC de Género en la Administración Pública*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2021). *Indicadores Básicos*. http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1

Monterrosa, H. (2021). *Brechas salariales entre hombres y mujeres en las economías de la OCDE*. La República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/siguen-las-brechas-salariales-entre-hombres-y-mujeres-en-los-paises-miembros-de-la-ocde-3135745>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Igualdad de género en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang-es/index.htm>

Sáenz, S. (2019). *Interseccionalidad: Una mirada expandida a la inclusión*. Iceberg Cultures of Inclusion. <https://www.icebergci.com/2019/10/21/interseccionalidad-una-mirada-expandida-de-la-inclusion/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2008). *Norma Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008, Condiciones de iluminación en los centros de trabajo*. Diario Oficial de la Federación. <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/noms/Nom-025.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

SEMBLANZA DE LA AUTORA

Sofía Isabel Villafañe Trujillo

Licenciada en Psicología por la Universidad Veracruzana (UV), maestra en Administración de Personal y Recursos Humanos por el Centro Mexicano de Estudios de Posgrado (CMECE). Su experiencia laboral se enfoca básicamente en la atención de las demandas de las mujeres en condición de violencia en el Instituto Municipal de las Mujeres de Xalapa. Ha atendido clínicamente a mujeres víctimas de violencia de género, ha otorgado parte del acompañamiento a víctimas de acoso, hostigamiento y abuso sexual, tanto en condiciones laborales como domésticas. Ha asesorado y coordinado la creación de políticas públicas con perspectiva de género para la igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia para las mujeres. La experiencia de diez años observando y atendiendo este tipo de casos iluminan la producción de este documento.