# *La legislación y la educación en derechos humanos de las mujeres desde un enfoque de género**

**Olga Bustos Romero**

México fue uno de los países que suscribió la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, aprobada por la ONU (a través de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer) en 1979 y que entró en vigor en 1981. En dicha Convención, la expresión discriminación hacia la mujer implica toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las mujeres independientemente de su estado civil. El compromiso de los países miembros fue condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convinieron en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres. De este modo los países se comprometieron a adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra las mujeres. Asimismo, los países que suscribieron esta Convención se comprometieron a derogar leyes, reglamentos, disposiciones penales, usos y prácticas (ya sea que se trate de personas, organizaciones o empresas), que constituyen discriminación contra las mujeres. Lo anterior fue nuevamente refrendado en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Pekín, China, en septiembre de 1995, donde México suscribió los Acuerdos de Pekín.[1] Dos de las esferas de preocupación dentro de la Plataforma de Acción de dicha Conferencia fueron:

- La falta de respeto y promoción, así como la protección insuficiente de los derechos humanos de las mujeres, planteándose como objetivos estratégicos: Promover y proteger los derechos humanos de las mujeres, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; garantizar la igualdad y la no discriminación de las mujeres ante la ley y en la práctica, y fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales sobre los derechos de la mujer.
- La persistencia de la discriminación contra las niñas y violación de sus derechos, fijándose como objetivos estratégicos: Eliminar todas las formas de discriminación contra las niñas; eliminar las actitudes y las prácticas culturales que perjudican a las niñas; promover y proteger los derechos de las niñas e intensificar la conciencia de sus necesidades y su potencial; eliminar la discriminación contra las niñas en la educación y en la formación profesional; eliminar la discriminación contra las niñas en el ámbito de la salud y la nutrición; eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan; erradicar la violencia contra las niñas; fomentar la conciencia de las niñas y su participación en la vida social, económica y política así como fortalecer la función de la familia en cuanto a mejorar la condición de las niñas.
- Otra de las esferas de preocupación de la Conferencia Mundial en Pekín fue la de la desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles, señalándose como objetivos estratégicos: Adoptar medidas

para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, y aumentar la capacidad de las mujeres de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

## Mujeres, trabajo remunerado y derechos

Aunque han habido esfuerzos en el rubro de "mujeres, trabajo remunerado y derechos", existen rezagos en materia de legislación; en este momento se están discutiendo reformas a la *Ley Federal del Trabajo*. Diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han hecho propuestas muy interesantes y necesarias para reformarla, centradas en la igualdad de oportunidades y de trato igual en el trabajo.

Son varios artículos que urgen reformas a la *Ley Federal del Trabajo* para que la equidad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se establezca a nivel legal, eliminando así las discriminaciones de género como producto de una construcción social que les asigna papeles diferenciados. Lo anterior plantea un orden jerárquico basado en la supremacía de los hombres y lo masculino y en la desvalorización y subordinación de las mujeres y lo femenino.

De ello se deriva también la construcción de estereotipos de género, que definen ámbitos sociales de acción distintos, así como el acceso desigual al poder, la toma de decisiones, a las oportunidades y los recursos.

El artículo 153 F (de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores) del capítulo III bis destaca, por ejemplo, que la capacitación y el adiestramiento deberán tener como objetivo:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Claramente se observa en este artículo la ausencia de un reconocimiento a las especificidades de género. Se parte del supuesto de que hombres y mujeres tienen la misma disposición de tiempo para la capacitación, los horarios, etcétera. Son muchas las ocasiones en que las mujeres, frente a la doble jornada de trabajo, en automático quedan excluidas si la capacitación se ofrece en horarios y calendarios que resultan incompatibles con el rol de la maternidad social (maternaje o maternazgo), o con su papel de encargadas de las labores del hogar, que les ha asignado la sociedad.

Por otra parte, en diversas ocasiones se excluye a las mujeres de ciertos tópicos de capacitación, argumentando que se refieren a temas que, se supone, atañen a hombres más que a las mujeres. Esto lejos de ayudar fomenta el rezago en la capacitación de las mismas. Una forma "sutil" de discriminación aquí es la no exclusión abierta a ciertos temas en capacitación, sino la promoción y publicidad de estos tópicos dirigidos exclusivamente a los hombres.

Asimismo, algo evidente en este artículo es que no contempla la capacitación en género. Nuestra propuesta es que la *Ley Federal del Trabajo*, dentro de este artículo, debería especificar claramente que la capacitación con perspectiva de género debe darse desde los niveles más altos (donde se toman las decisiones o se establecen políticas laborales) hasta los puestos o empleos más bajos. De otro modo, la discriminación hacia las mujeres seguirá ocurriendo, desde la selección misma del personal, el tipo de trabajos o puestos que se les asignan, los salarios, la participación en la toma de decisiones, hasta las variadas y diversas formas de hostigamiento sexual en el trabajo. Al respecto Todaro y Hola[2] mencionan que en la actualidad las empresas ponen a las mujeres que aspiran a cargos de alta dirección, mil formas de barreras de exclusión, muchas de ellas encubiertas. Los mecanismos básicos son la selección de personal, la contratación, la evaluación y la promoción.

En cada una de estas etapas pueden verse claramente mecanismos de exclusión y discriminación. Para ilustrar lo anterior, las autoras hacen referencia al siguiente caso que resulta muy revelador: "En la evaluación... es posible que tanto a mujeres como a hombres se les aplique el mismo test psicológico para medir sus 'inclinaciones temperamentales', pero allí donde la vehemencia de un hombre es evaluada como 'la agresividad que el cargo requiere', la misma vehemencia, si la presenta una mujer, es considerada como 'excesiva agresividad'. ¿Por qué? Porque en este caso se confronta ese rasgo contra el fantasma conceptual de la mujer 'como debe ser': pasiva, calladita, quitadita de bulla".

En otras palabras, la evaluación del mismo test psicológico, con una calificación o puntaje similar, es in-

terpretado de manera diferente, dependiendo de si se trata de un hombre o de una mujer y, por supuesto, que esta interpretación está atravesada por el estereotipo de género femenino que se adjudica al cuerpo de mujer (que establece ciertas características o rasgos), así como el estereotipo de género masculino se impone sobre el cuerpo de hombre (que señala también determinados atributos o características). ¡Cuántas injusticias en contra de las mujeres podrían evitarse si quienes son responsables de la selección de personal en empresas, instituciones, etcétera, tuvieran como parte de sus habilidades profesionales una formación con enfoque de género, que si bien no son desarrolladas a lo largo de la carrera, sí debería ser una responsabilidad de empresas e instituciones, como parte de los programas de capacitación!

Con respecto al artículo 86 que establece: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", todavía persiste el criterio de que a las labores realizadas mayoritariamente por mujeres, se les adjudica un estatus inferior y por tanto un salario menor, como sucede con las mujeres que se desempeñan en la maquila, enfermería, etcétera.

Por otro lado, se observa que la discriminación por diferencia salarial entre mujeres y hombres desempeñan el mismo trabajo, muchas veces no es muy "tangible", ya que se le da un puesto a la mujer, pero el salario corresponde a un nivel inferior al puesto (por ejemplo, directora con salario de subdirectora). Esta es una de las formas comunes de discriminación, manejada de manera indirecta. Se le puede decir a la mujer que, dada su capacidad, currículum, experiencia, etcétera, el puesto que ella merece es de directora, pero que la plaza con la que se cuenta es sólo de subdirectora.



## Género y educación en derechos humanos de mujeres

Al hablar de reformas a leyes en nuestro país, la estrategia no debería reducirse a éstas, sino concebir este proceso como sólo un paso del largo camino que hay que recorrer. Existen claras evidencias en nuestro país en las que las leyes se convierten en letra muerta, ya que no se aplican y/o no se conocen. De este modo, si lo que se pretende es que los derechos humanos de las mujeres se hagan realidad, en forma concreta y en la vida cotidiana, nuestra sugerencia es que debe plantearse una estrategia que abarque: las leyes, las personas encargadas de la administración y vigilancia de éstas, así como la toma de conciencia de las y los destinatarios de estas leyes. Esto nos coloca en el terreno de la Educación en Derechos Humanos de las Mujeres.

El Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001,[3] destaca en el Área V: Derechos Humanos, Paz y Violencia, como una acción estratégica la siguiente: crear y fortalecer mecanismo que aseguren el cumplimiento de las convenciones internacionales y los planes de acción regionales y nacionales en todas sus áreas programáticas, a fin de eliminar la brecha existente entre la igualdad de derecho y la de hecho, como parte de la búsqueda de una plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente de las que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, e instar a los Estados que no hayan ratificado las convenciones a que lo hagan sin reservas.

Otra de las acciones estratégicas señala: difundir los derechos humanos reconocidos por la legislación para que las mujeres los conozcan cabalmente y aprendan a exigir su cumplimiento en todos los espacios de la vida nacional. Una acción estratégica más es: instar a los Estados a la incorporación de programas de educación en derechos humanos con perspectiva de género en todos los niveles de la educación formal y no formal, así como en los programas de capacitación de agentes del Estado.

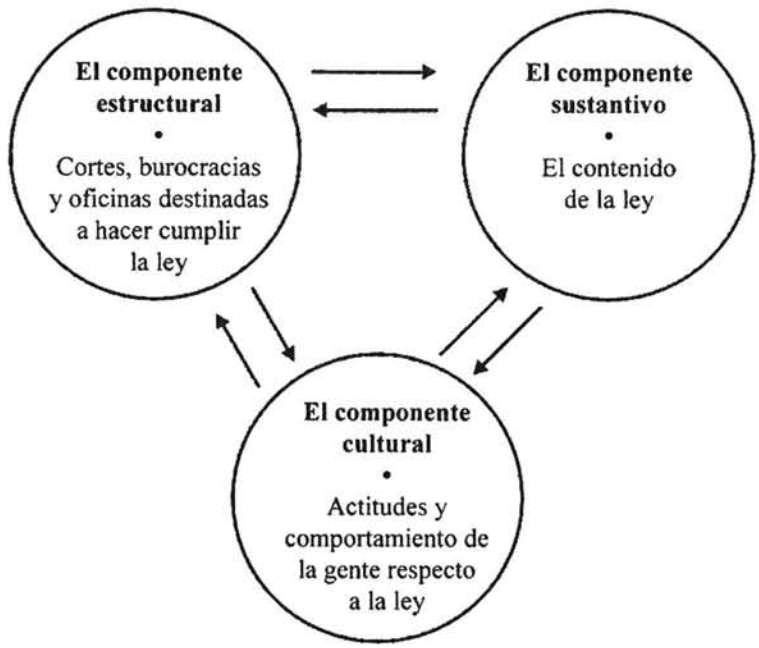
Existen varias experiencias que dentro y fuera de México se han puesto en marcha. Sin embargo, es importante que se elabore o construya una propuesta que integre los diversos aspectos que resultan indispensables para que de facto sean una

realidad los derechos humanos de las mujeres. El modelo planteado por Margaret Schuler,[4] resulta muy rescatable en este momento, pues plantea una estrategia más global denominada "Los componentes de un sistema legal". Esta propuesta comprende tres aspectos:

- **El componente sustantivo** (las leyes propiamente dichas).
- **El componente estructural** (cortes, burocracia y oficinas destinadas a hacer cumplir las leyes).
- **El componente cultural** (actitudes, toma de conciencia, sensibilización y comportamiento de la gente respecto a la ley, es decir, el conocimiento y toma de conciencia de los derechos de las mujeres, por las propias mujeres, a fin de exigir el cumplimiento de los mismos). Ver gráficas 1 y 2.
- Componentes de un sistema legal
- Estrategias de un sistema legal

♦

**Gráfica 1**
Componentes de un sistema legal




**Gráfica 2**
Estrategias de un sistema legal




* Conferencia impartida en la "Expo Mujer 2000", organizada por el Instituto Subcaliforniano de la Mujer. La Paz, B.C., 8-11 de marzo de 2000.

## *Notas*

[1] CONAPO. *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Alcances y resultados*. México, 1995.

[2] Todaro, R. y Hola, Y. *Los mecanismos del poder: hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 1992.

[3] ONU. *La Plataforma de Acción de Pekín*. Nueva York, 1995, pp. 46-49.

[4] Schuler, M. *Poder y derecho*. Washington, D.C., OEF International, 1987.