

## Un boletín informativo para organizaciones con base de miembros

Producido por: Programa de Organización y Representación de WIEGO

### Equilibrio entre géneros y liderazgo democrático

Lograr el equilibrio entre géneros y un liderazgo democrático para todas las personas trabajadoras en empleo informal es el foco de este Boletín informativo para las Organizaciones de Base de Miembros (OBM), aprovechando que el mundo celebra el Día Internacional de la Mujer en marzo. Se plantean muchos interrogantes, que invitan a todas las OBM a generar espacios en sus organizaciones para debatir y reflexionar sobre ellos. Sigán los enlaces para obtener más información y material de lectura.



Con espíritu de celebrar a las mujeres, nos preguntamos:



¿Cómo podemos ganar espacios para lograr el equilibrio entre géneros en la práctica?



¿Qué condiciones necesitamos para generar equilibrio entre géneros dentro de nuestras organizaciones y fuera de ellas?



¿Qué herramientas necesitan las trabajadoras para trabajar en pos de la igualdad en sus lugares de trabajo y en sus vidas personales (para fortalecer sus capacidades y voces)?

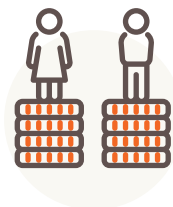
## Las experiencias vividas

Las experiencias vividas son esenciales para moldear el movimiento mundial de personas trabajadoras en empleo informal y para mejorar su visibilidad en la economía informal. La participación de trabajadoras en las Organizaciones de Base de Miembros y su adopción de puestos de liderazgo son esenciales para alinear el movimiento con lo que es más sostenible en el largo plazo: equilibrio entre géneros, liderazgo democrático y equidad en espacios de representación.

Comprender que las diferentes personas trabajadoras experimentan desigualdades y expresan su capacidad de acción de diferentes maneras en cada sector, y reconocer que estas diferencias están presentes en el día a día de las personas trabajadoras – particularmente en las vidas de las trabajadoras–, es un principio central que deberían sostener todas las personas en el movimiento a la vez que practican intencionalmente el liderazgo democrático y construyen las OBM basadas en el equilibrio de género.



## ¿Qué es el género?



Son las características y atributos socialmente contruidos de mujeres, hombres, niñas y niños. Incluye normas, comportamientos y roles asociados con ser una mujer, un hombre, una niña o un niño –así como las relaciones de un género con otro varían de una sociedad a otra y pueden cambiar en el tiempo–.



El género es donde sucede la discriminación todos los días en las vidas de las mujeres y las personas de género no conforme.



El género se cruza con estructuras similares como la clase, la raza, la etnia, la casta, la edad y la condición migratoria. No funciona por sí solo en la experiencia personal como persona trabajadora en empleo informal.



El género es un ámbito crucial dentro de la interseccionalidad.

## ¿Qué es la interseccionalidad?

- La interseccionalidad es la idea de que experimentamos discriminación en nuestras vidas, y a veces privilegios, según diferentes identidades.
- Es una herramienta que ayuda a las personas a darse cuenta de que la discriminación sucede según diferentes factores.
- La interseccionalidad se utiliza para comprender cómo las distintas desigualdades o desventajas se combinan entre sí y crean obstáculos que a menudo no se comprenden dentro de las formas de pensamiento convencionales.



## ¿Por qué importa el género?

Las dinámicas de poder desiguales dentro del hogar, de las organizaciones o de los lugares de trabajo son las experiencias vividas por las personas trabajadoras. Por ejemplo, las relaciones de poder desiguales en el ámbito del hogar afectan las capacidades de las mujeres de participar en la vida pública, reduciendo sus posibilidades de trabajar en comités públicos o de ejercer liderazgo –porque se espera que las mujeres asuman toda la responsabilidad de criar a sus hijos e hijas, de cuidar a sus padres y madres ancianos y de cumplir con las obligaciones de la casa–. Esto limita el tiempo, la energía y la oportunidad de las mujeres de asumir roles de liderazgo en sus OBM y en sus redes.

El género y las normas sociales **restringen a las mujeres a roles específicos**. Por ejemplo, la percepción de que los hombres son mejores líderes políticos es un sesgo de género en contra de la capacidad de las mujeres de liderar. Lleva a que las mujeres no ocupen tantos puestos de liderazgo como los hombres (o a que no sean respetadas o respaldadas cuando sí ocupan esos puestos de liderazgo).





## Abordar la discriminación en la recolección de residuos

En el sector de la gestión y el reciclaje de residuos sólidos, por ejemplo, un número significativo de mujeres no tiene permitido el acceso a materiales reciclables de mayor valor. [El proyecto de WIEGO sobre género y residuos](#), un proyecto colaborativo que incluye a personas recicladoras de América Latina arroja luz sobre los múltiples niveles de discriminación que enfrentan las mujeres recicladoras. También destaca sus necesidades –en sus hogares, en el trabajo y como lideresas dentro de sus organizaciones representativas–.

La recicladora Cleide María Florzinha dijo que siente que mucho ha cambiado para ella desde que comenzó el proyecto.

**“Ya tenía alguna idea sobre el respeto y los derechos, pero el proyecto agregó más. Cuando hablamos de género, también está la elección de género. En nuestro depósito, estamos intentando promover la idea porque aún hay prejuicios, así que realmente ayudó para atender eso”.**





## Abordar la violencia de género

Las trabajadoras del hogar, las trabajadoras en domicilio, las vendedoras ambulantes y las recicladoras experimentan violencia de género en sus lugares de trabajo a diario. Las organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo han intentado ampliar la noción de violencia contra las mujeres más allá de la violencia física y sexual e incluir otras formas de violencia menos obvias: psicológica, emocional y económica. [El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 \(n.º 190\)](#), describe provisiones que sirven para proteger a las personas trabajadoras y reconoce que

**“la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.**







## Marcar el camino con sobrevivientes de violencia doméstica

Siete meses después de que se implementara el [Power Up de Comic Relief](#), en el que se empodera a personas trabajadoras en domicilio, HomeNet del Sur de Asia (HNSA) –una red de organizaciones de personas trabajadoras en domicilio que representa 1,2 millones de voces– informó que la COVID-19 y los aislamientos sociales obligatorios relacionados habían aumentado los riesgos de violencia de género para las trabajadoras en domicilio en el Sur de Asia. Las sobrevivientes de violencia doméstica estaban atrapadas en sus casas con las personas perpetradoras, con poco o nulo acceso a líneas telefónicas de ayuda, recursos del Estado o incluso a representantes de organizaciones de personas trabajadoras.

La HNSA –una de las únicas dos organizaciones en la alianza Power Up que no se autoidentifican como organizaciones feministas– abrazó intencionalmente lo que se percibe ampliamente como una problemática feminista y está marcando el camino en la creación de condiciones para que las trabajadoras en domicilio en el Sur de Asia sean capaces de abordar y prevenir la violencia doméstica y la violencia en el lugar de trabajo. A tal efecto, ha integrado en su foco de trabajo una metodología donde la dimensión de género se incorpora a todos los componentes, así como el desarrollo de capacidades en torno a la violencia de género; y convocó su primera formación regional en violencia de género.

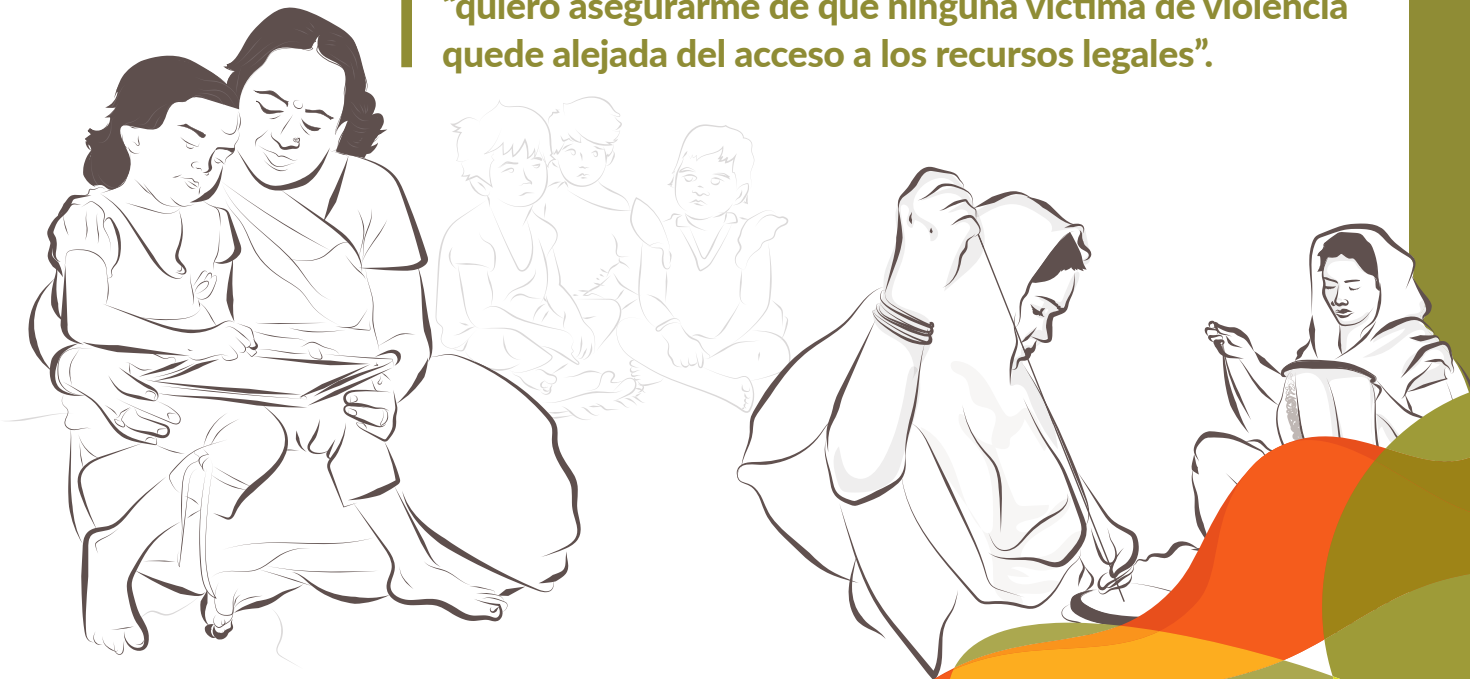


Con el compromiso de empoderar a las trabajadoras en domicilio puedan **denunciar** la violencia de género que experimentan, HomeNet del Sur de Asia intenta vencer el flagelo de este silencio. La HNSA trabaja en siete países para dar a las trabajadoras en domicilio las herramientas comunicativas, incluido el desarrollo de capacidades en la [herramienta de formación sobre la Violencia contra la Mujer](#) y los pósters de toma de consciencia en ocho lenguas que difunden información sobre el apoyo local.



Geeta Thimozina  
Dahal

**Geeta Thimozina Dahal, organizadora de las personas trabajadoras en domicilio, se encuentra entre las 436 trabajadoras en domicilio del Sur de Asia que aprendieron, mediante esta formación, a analizar las normas sociales y culturales atribuidas a las mujeres dentro de las estructuras patriarcales dominantes. Observando que ahora se siente equipada para manejar el tema de la violencia entre sus pares, Geeta expresó: “quiero asegurarme de que ninguna víctima de violencia quede alejada del acceso a los recursos legales”.**



# El género como una parte de la interseccionalidad en práctica

## ¿A qué nos referimos con el género como un aspecto de la interseccionalidad en práctica?

El objetivo es encontrar maneras de promover el desaprendizaje de normas, roles y sistemas sociales que perpetúan las dinámicas de poder arraigadas en la opresión y en la desigualdad de género en todas las esferas de las vidas de las mujeres –como así también es abarcar la creatividad y la imaginación para algo nuevo y expansivo–.

Reconocer a cada persona trabajadora es un principio clave en la teoría y en la práctica. Se deben crear los espacios para que cada persona trabajadora reflexione y **hable desde su posición y su experiencia** de las dificultades enfrentadas, las necesidades prácticas y estratégicas y la transformación requerida dentro de la sociedad y dentro de su contexto. Luego entonces, las personas trabajadoras piensan colectivamente formas inclusivas de contar todas las voces y de priorizar problemáticas para la acción colectiva que estén ancladas en la capacidad de acción de las trabajadoras dentro de sus organizaciones y de sus movimientos nacionales.



## Crear espacios para que todas las personas sean escuchadas

Nash Tysmans, organizadora de StreetNet Internacional para Asia, explicó su proceso de apoyar el equipo de negociación cuando se identifican prioridades en sus programas de protección social. Como organizadora, crea un espacio en el que las preocupaciones de todas las personas son escuchadas. Cada mes, realizan un proceso preparativo para asegurar que se planteen las preguntas adecuadamente por todas las personas trabajadoras y que el proceso sea democrático, y que se logre la inclusión y el consenso representativo, especialmente con respecto al equilibrio entre géneros.

**Nash Tysmans, la organizadora de SNI, reafirma que escuchar las problemáticas y demandas es esencial. Es vital discutir los roles y reconocer que las negociaciones pueden ser diferentes a las de los líderes de las organizaciones. Esto es parte de la discusión en la mesa, donde cada persona tiene un asiento.**



Nash Tysmans

**“Cuando facilitamos el proceso de negociación colectiva, existen luchas de poder y es necesario tener claridad acerca de que el proceso refleja lo que todas las personas trabajadoras quieren, incluyendo a los hombres, las mujeres, las personas trabajadoras mayores, las personas trabajadoras jóvenes y las personas trabajadoras con limitaciones en la actividad. Cuando hablamos de justicia, cómo la facilitamos determina cómo hacemos las cosas de manera colectiva.”**

Como un fundamento de los procesos de democracia y liderazgo, la interseccionalidad debería crear el espacio para que emerja la **diversidad** a la vez que fomenta la **colaboración** en los logros colectivos. Construir movimientos y solidaridad dentro de diferentes voces en formas significativas y sostenibles es posible, no a pesar de las diferencias, pero debido a estas diferencias. Con experiencias por capas y diversos enfoques, podemos fortalecer los movimientos.

## Materiales



### Proyecto de género y reciclaje:

<https://www.wiego.org/gender-waste-project>. Sonia Dias, especialista en el reciclaje de residuos, facilita este trabajo. Es una alianza entre WIEGO, el Centro de Investigaciones sobre Mujeres (NEPEM) en la Universidad de Minas Gerais (UFMG), la ONG Insea, el Movimiento Nacional de Catadores (MNCR) de Brasil y la Red Latinoamericana de Recicladores, Red Lacre.

- Ejercicio para romper el hielo: <https://bit.ly/48QxVky>
- Ejercicio de conciencia de las relaciones de género: <https://bit.ly/3PgUUPx>
- Ejercicio sobre autonomía: <https://bit.ly/4a5RBT8>
- Ejercicio para discutir los roles de género: <https://bit.ly/3PhfkYp>

Índice de normas sociales de género 2023: <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI>.

La herramienta de formación sobre violencia hacia las mujeres de HomeNet del Sur de Asia en varios idiomas: <https://hnsa.org.in/resource/vaw-training-tool>

Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT (núm. 190) <https://bit.ly/49ZN051>



Ogando, Ana Carolina, Siviwe Mhlana y Mike Rogan. 2023. **Interrogating intersectionality: considerations on critical inquiry and praxis for WIEGO's actionable research.** research [Interrogar la interseccionalidad: consideraciones sobre el examen crítico y la praxis para la investigación accionable de WIEGO]. Informe n.º 1 del estudio de caso de investigación sobre promover el desarrollo interseccional. Centro del Sur para estudios sobre desigualdades, Universidad de Witwatersrand. <https://bitly.ws/3eomE>

**POWA: Gender-Based Violence: What you should know: [Violencia de género: lo que deberías saber].** <https://bitly.ws/3eoml>

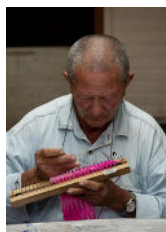


**Power Up: Feminist movements' research and advocacy on GBV: [Investigación y trabajo de incidencia de movimientos feministas sobre violencia de género]:** <https://bitly.ws/3e28B>. Ver también <https://bitly.ws/3e29o>



WIEGO. 2020. **Violencia y trabajo informal.** Nota Informativa de WIEGO: <https://www.wiego.org/publications/wiego-briefing-note-violence-work>

- <https://www.wiego.org/es/publications/wiego-briefing-note-violence-work>
- <https://www.wiego.org/publications/note-dinformation-de-wiego-sur-la-violence-au-travail>



Organización Mundial de la Salud, **Género y Salud:** <https://www.who.int/health-topics/gender>