

Género y Reconocimiento en el Ámbito Laboral

Gender and Recognition in the Workplace

Dr. Juan Manuel Chávez Escobedo

Resumen. En el presente trabajo deseo abordar la temática desde mi bagaje profesional y la experiencia personal en el ámbito laboral, en la actualidad es muy común que se aborden desde diversas perspectivas temáticas de género y reconocimiento en distintos ámbitos, en este caso es menester tocar el tema con una óptica desde lo laboral con el afán de propiciar la reflexión en los lectores académicos, estudiantes e investigadores para abonar al tópico desde una perspectiva profesional, académica y con el apoyo experiencial en el campo laboral.

Palabras Clave. Reconocimiento, Género, Ámbito laboral.

Abstract. In the present work I wish to address the issue from my professional background and personal experience in the workplace, currently it is very common for gender and recognition issues to be addressed from various perspectives in different fields, in this case it is necessary to touch on the subject with a labor perspective with the aim of promoting reflection in academic readers, students and researchers to contribute to the topic from a professional, academic perspective and with experiential support in the labor field.

Key Words. Recognition, Gender, Work environment.

Introducción

Hablar de género en nuestros días pareciera que está de moda, y que el tratar el tema nos da cierto estatus, nos hace ver como personas sensibles, al día con temas en las agendas políticas de los países, estados, empresas y municipios por mencionar algunos, sin embargo en la praxis en la cotidianidad no siempre es congruente el discurso de las personas con sus acciones, en el caso de las empresas y fábricas donde he tenido la oportunidad de interactuar, muchas veces he presenciado situaciones que tienen que ver con el género y el reconocimiento en el constante devenir en esas entes, comentaré algunos ejemplos.

Metodología

Cualitativa donde se hace uso de la reflexión y el método de caso para ilustrar situaciones que colocan la temática en relieve para su exposición y juicio reflexivo.

Desarrollo

Promoción a supervisor de línea de producción: en este caso la empresa del área de electrónica tiene por cada línea de producción a veinte trabajadoras y un supervisor de línea, curiosamente dentro de las prestaciones que oferta a sus trabajadores sin distinción de género está el apoyo para estudiar licenciatura y maestría, ya que contratan con preparatoria terminada y carreras técnicas, se establece que al término de su programa educativo serán considerados en medida de las necesidades de la empresa y su disponibilidad para una promoción vertical que les traerá beneficios en la jerarquía de la organización, así como incremento salarial entre otros, sin embargo me tocó formar parte de un comité de selección de supervisor de línea y mi sorpresa fue que de los tres candidatos no había ninguna mujer, los tres eran hombres, dos de ellos eran externos, es decir se colocó un anuncio en prensa y radio para la vacante de supervisor de línea, el tercer candidato provenía de otra planta donde las líneas de producción son mixtas, es decir hay hombres y mujeres como integrantes de la línea realizando funciones similares, y mi pregunta fue ¿ Por qué no había ninguna empleada de la línea, si yo sabía por revisiones a planta por certificaciones de calidad realizadas seis meses atrás, que dos mujeres estaban por concluir sus estudios de Ingeniería y a la fecha ya deberían ser al menos pasantes, y con la experiencia que tenían deberían ser candidatas.

La respuesta fue simple; es que son mujeres. A lo cual interpele: y

Me contestaron: Ingeniero, como vamos a poner de supervisor de línea a una mujer y aparte que fue compañera obrera de las que ahora supervisaría, a lo cual comenté que en la mayor parte de las empresas de ese giro estaba contemplado el procedimiento y que allí mismo por motivos de calidad y alineación de políticas con planta central debía ser así y que yo debía informar cualquier anomalía, porque aparte de estar en ese comité, pertenecía al de calidad, al ver mi reacción cedieron y mandaron por expediente a recursos humanos de las dos mujeres que mencioné, las colocaron en la lista y una de ellas fue elegida supervisora, pues resulto ser la mejor calificada para el puesto. En este breve ejemplo pude constatar que si no hubiese estado en ese comité, lo más seguro es que ninguna mujer fuese tomada en cuenta, por ello menciono que es indignante el trato con distinción discriminatoria por el género, otro ejemplo es cuando estudiaba la ingeniería, observé que los maestros atendían con mayor seriedad a los varones que a las mujeres y a veces expresaban que las mujeres que cursaban la carrera no ponían atención, que sólo estaban allí para conseguirse un ingeniero que las mantuviera casándose con él cuando lo atraparan, esto con tono burlón y de broma, algunas maestras mencionaban a las estudiantes mujeres que estaban allí: “ustedes están feas, por eso están aquí verdad, en un mundo de hombres que con verles las piernas se olvidan de la cara”. Estos y otros comentarios lastimosos. Afortunadamente esto cambió radicalmente cuando sorpresivamente el nuevo director puso mano dura contra esto, ese director de primera mano se enteró de esas malas prácticas y realizó los cambios necesarios para mejorar.

La temática de género no sólo golpea a la mujer, por desgracia también a los hombres, se debe ser muy cauteloso, puesto que la cuestión de los valores en muchas personas no están bien definidos, como un ejemplo la semana pasada en un estacionamiento de un supermercado, estacioné mi auto y como se desocupó un lugar más iluminado, lo moví de lugar, me toco observar al lado de mi auto una discusión entre una mujer que abrió la puerta de su carro y le pego a una camioneta que tenía conductor, el cual le reclamo con propiedad: “Señora por favor fíjese”, a lo cual la señora le mentó la madre y dijo: lo voy a acusar por agresión a una dama, afortunadamente había dos mujeres que estaban subiendo su mandado a su auto y alcanzaron a ver y escuchar, le dijeron a la señora que no mintiera y que si ella lo acusaba falsamente, ellas serían testigos de lo sucedido en verdad, la señora al oír eso, se subió a su coche y se fue.

Esto sirve de reflexión donde los hombres también estamos expuestos a acciones que mujeres pueden realizar con el pensamiento de “yo gano porque soy mujer” y eso tampoco es correcto, se debe dar el justo lugar en la sociedad, es decir el reconocimiento que cada individuo merece para tener una sociedad civilizada con una sana convivencia.

En otro ejemplo en el ámbito laboral comentaré: fui contratado como consultor junto con dos ingenieros más por una institución que le fue entregado un edificio, y los encargados por parte de la supervisión de obra aprobaron la entrega dejando varias fallas en las instalaciones eléctricas y de obra civil, la encargada de la dependencia receptora del edificio nos contrató porque ella y su equipo directivo eran mujeres y sentían que los arquitectos encargados de hacer efectivas las garantías no les

hacían caso y las trataban mal, la ley les permitía y obligaba a establecer un comité donde hubiesen hasta siete miembros y de allí tres podrían ser contratados por honorarios bajo proyecto, eso fue lo que hicieron, y en el trato con los arquitectos, nos percatamos de su despotismo y hubo choques verbales con nuestro equipo en la primera ocasión, allí mismo les exigimos mostraran su cédula profesional para seguir tratando con ellos, puesto que la ley lo exige para poder dictaminar obra civil, la cara se les puso pálida y cambiaron su actitud, puesto que no tenían cédula, les hicimos ver que no queríamos perjudicarlos, pero que debían proceder a una disculpa pública a todas las directivas y realizar las correcciones a la brevedad, así lo hicieron y todo llegó a feliz término.

Aquí en México desgraciadamente existen vicios en materia de género y falta de profesionalismo, puesto que todavía hay muchas personas que aunque tienen estudios profesionales ignoran lo grave que es firmar con un grado que aún no se tiene como licenciado, doctor, ingeniero, etc. Recuerdo un caso en una institución educativa donde un funcionario que era pasante de doctorado y todavía no se titulaba, empezó a firmar como doctor, cuando las autoridades superiores le pidieron su cédula y título, él dijo que todavía no estaba titulado, a lo cual fue despedido por esa situación, pues los documentos firmados carecían de verdad en ese sentido y no cumplían los valores institucionales, además de no haber informado a su superior que era mujer, a lo cual el funcionario dijo que no lo creía necesario. En este caso también podemos apreciar que no le dio el reconocimiento a su jefa, aun cuando por jerarquía le correspondía.

El reconocimiento a la persona debe darse independientemente si es hombre o mujer, las mujeres merecen respeto y reconocimiento, no sólo trabajan, contribuyen a la economía del país y tienen el derecho a comprar y vender bienes dentro de lo lícito, son para la economía igual que los hombres que trabajan personas económicamente activas y para el sistema de administración tributaria son indistintamente del género contribuyentes.

Comentarios Finales

Es importante para las personas que se dé el reconocimiento en sus vidas, ya que como lo menciona Honneth este es: “La tensión moral dinamizadora de la vida social” (Honneth, 1997). El reconocimiento implica que el sujeto necesita del otro para construir una identidad estable y plena, por ello la sociedad mexicana debe tratarse con respeto y con civilidad para avanzar como país.

Como parte de los comentarios sobre reconocimiento es conveniente mencionar la contribución de cuatro actos que menciona el Dr. Osiris Vázquez en el texto “Derechos Humanos y Perspectiva de Género” los cuales son:

Primer acto

Reconocer es aceptar que las personas son diferentes a mí, interactúan con mí desde el conocimiento de la diferencia.

Segundo acto

El reconocimiento, implica acciones a favor del otro, que se le acepta, comprende y confirma; que se le escucha y se le considera en igualdad de derechos.

Tercer acto

El relacionarse con el otro diverso, pero semejante, y el actuar afirmando a la otra persona, implica reciprocidad.

Cuarto acto

Surge algo diverso a lo que se tenía antes del reconocimiento, que cambia las condiciones de las personas que están involucradas en la interacción. Quienes reconocen a las demás personas, se encuentran dispuestos a conciliar, cambiar, modificar junto con las demás personas el punto de partida, de tal manera que se tiene un punto de llegada al que se ha arribado solo gracias a las acciones coordinadas. (Vázquez, 2021).

El hablar de reconocimiento es sin duda una labor humana, necesaria y desprovista de egoísmo, pues el reconocer al otro es un acto de valentía y de amor fraterno, se reconoce al otro y se cumple en la filosofía cristiana un acto de amor al prójimo.

En la inteligencia emocional se promueve la empatía y va de la mano con la inteligencia interpersonal descrita en las inteligencias múltiples que se abordan desde la perspectiva humana y psicológica entre otros para el beneficio humano individual y colectivo.

“Reconocer al otro, es aceptar que no estoy solo.”



Fuente:

https://www.google.com/search?q=reconocimiento&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiRxuXHgdn_AhUPkmoFHRP4DjYQ0pQJegQIDRAB&biw=1280&bih=610&dpr=1.25#imgcr=W0BVamKWyrCnDM

Fuentes de Información

- Bernal Torres César. (2016). Metodología de la Investigación. Pearson. Colombia.
- Chávez Magda et al. (2021). Los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género. Tribunal Electoral de la ciudad de México. México.
- Goleman, Daniel. (1995) La Inteligencia Emocional. Kairós. España.
- Honneth Axel. (1997). La Lucha por el Reconocimiento. Grijalbo. Barcelona.
- Mertens Leonard. (1996). Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y Modelos. Cinterfor OIT. Montevideo.
- Fuente Consultada el 20 de junio de 2023 disponible en:

https://www.google.com/search?q=reconocimiento&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiR XuXHgdn_AhUPkmoFHRP4DjYQ0pQJegQIDRAB&biw=1280&bih=610&dpr=1.25#imgsrc=W0BVamKWyrCnDM

Acerca del autor

Es Doctor en Educación, Candidato a Doctor en Administración, Maestro en Relaciones Industriales, Maestro en Dirección de Instituciones Educativas, Licenciado en Administración, Licenciado en Educación, Ingeniero Comercial.

Cuenta con Perfil Deseable otorgado por la SEP México.

Es Académico Certificado en Administración por ANFECA.

Es Líder del Cuerpo Académico UANL-347.

ORCID: 0000-0002-7094-2082