



La transversalidad de género.

Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.



Organización Internacional del Trabajo

ACTRAV

Programa de Actividades para los Trabajadores
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia



Centro Internacional de Formación

Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Enero 2011. Todos los derechos reservados.

Las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes al Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 978-92-9049-583-3

Primera edición Enero 2011

Reconocimiento especial al excelente trabajo realizado para este material a Rebeca Torada, y a las siempre oportunas aportaciones de Maria Bastidas.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por el Centro, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Índice

Introducción.....	4
I. Conceptos básicos.....	5
Los estereotipos de género:.....	9
Los roles de género:.....	11
La construcción de la identidad de género:	12
II. La discriminación en el ámbito laboral.	15
La desigualdad laboral:	25
La segregación laboral:	26
La discriminación en el empleo:.....	27
La doble carga de trabajo:.....	28
III. Perspectiva de género: igualdad, análisis y transversalidad.	30
La perspectiva de género:.....	33
El análisis de género:	34
Las acciones positivas:.....	39
La transversalidad de género:.....	40
IV. APENDICE: convenios y recomendaciones clave para la igualdad.....	44
V. Aplicación práctica.	51
Bibliografía y recursos en línea	56

Introducción

En este módulo se pretenden abordar los conceptos básicos en relación a la igualdad de género y se contextualizan algunas situaciones de la realidad laboral y social en las que observamos las consecuencias de la desigualdad y la discriminación:

- ✓ ¿Es lo mismo sexo que género?
- ✓ ¿Cómo construimos la identidad personal y que papel tiene el sexo en esa construcción?
- ✓ ¿Es lo mismo desigualdad que discriminación?
- ✓ ¿Debemos ser todas las personas iguales?
- ✓ ¿Estamos en las mismas condiciones mujeres y hombres en nuestros puestos de trabajo?
- ✓ ¿Compartimos hombres y mujeres las responsabilidades familiares y domésticas en igualdad? ¿qué repercusión tiene esto en la vida y el trabajo de las mujeres?

Estas son algunas de las preguntas sobre las que pretende aportar criterios en la primera parte del módulo, para pasar en la segunda parte a profundizar en los elementos que nos aporta la perspectiva de género para analizar esta realidad e intentar influir sobre ella.

Metodología

Este manual está estructurado en cuatro apartados:

1. Conceptos básicos.
2. La discriminación en el ámbito laboral.
3. Perspectiva de género: igualdad, análisis y transversalidad.
4. Aplicación práctica.

Cada uno de los apartados empieza con una actividad grupal -compuesta por varias secuencias- en la que se abordan los contenidos que posteriormente se debatirán en el grupo en la puesta en común, para complementarlos con los aportes de la persona responsable de la formación y algunas ideas que figuran a continuación de las actividades.

I. Conceptos básicos.

Actividad 1. ¿Qué diferencias hay entre mujeres y hombres?.

Estas son algunas frases que recogen las respuestas que un grupo de sindicalistas de Latinoamérica y el Caribe obtuvo cuando preguntaron en sus centros de trabajo o en el sindicato “¿qué diferencias hay entre mujeres y hombres?” en el año 2009:

Las mujeres son débiles, dóciles, delicadas, suaves y emotivas.

Los hombres son más fuertes y no lloran.

Las mujeres son más intuitivas y tienen más corazón.

Los hombres están más capacitados para dirigir.

Las mujeres deben tener en mente el casamiento y la maternidad. El ejercicio de la sexualidad debe ser controlado.

Los hombres deben tener el sueldo más alto porque son quienes mantienen a las familias.

Las mujeres tienen más vocación de servicio.

Las mujeres deben estar en el hogar y cuidar de los hijos, al menos hasta que empiecen la escuela.

Los hombres son líderes natos, más competitivos y su sexualidad está más orientada al placer que a la reproducción.

Las mujeres cuidan más su imagen y aspecto físico, son más coquetas.

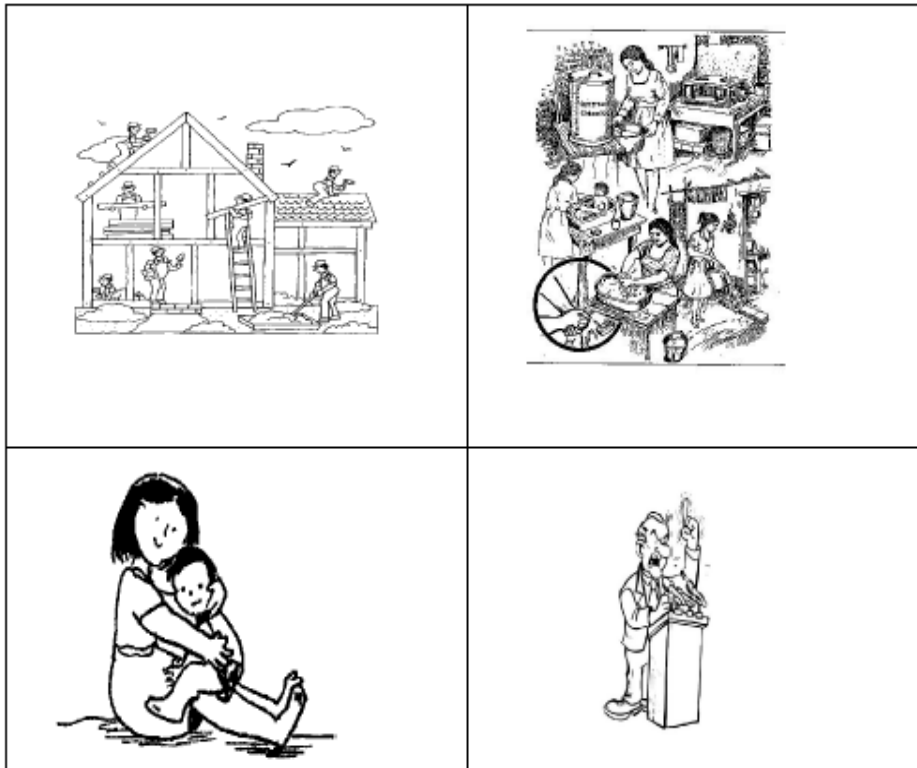
Las mujeres resuelven las cosas prácticas mientras que los hombres están mejor para los trabajos intelectuales.

B) Añadan más ideas o frases que reflejen las creencias sobre lo que significa ser mujeres o ser hombres que ustedes piensen o hayan escuchado.

C) Debatan y saquen conclusiones sobre la relación de esas ideas preconcebidas sobre mujeres y hombres y la situación que se describe a continuación:

“Cuando una mujer tiene un bebe, si es varón lo primero que se le regala es una camiseta de fútbol, a la niña un osito o una muñeca de peluche. A medida que van creciendo al varón se le regala una pelota y a la niña una muñeca”.

D) Qué relación tienen esas ideas con las siguientes imágenes:



E) Experimenta en tu lugar de trabajo, en el sindicato, en tu vecindario, con tu familia...
Pregunta ¿qué diferencias hay entre mujeres y hombres? y valora hasta qué punto están presentes estas ideas preconcebidas y qué impacto tienen en la cotidianidad que te rodea.

Desenredando la madeja...

Los estereotipos de género:

Los estereotipos son ideas predeterminadas o creencias por las que se adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, nacionalidad, etc.)

Cuando los estereotipos tienen relación con el sexo de una persona se habla de “*estereotipos de género*”, y hacen referencia a las *ideas preconcebidas que se tienen sobre las características de una persona según el sexo que tenga, por el mero hecho de ser hombre o ser mujer.*

Sobre las mujeres pesan en general estereotipos ligados a:

- su belleza física, que las hace objeto de deseo con consecuencias tan graves como el acoso sexual,
- sus dotes “naturales” de cuidadoras: de la familia, de la comunidad, a través de profesiones feminizadas en salud, educación, limpieza... que las hace “más responsables” sobre las personas.
- su bondad y delicadeza, que las hace más “pacíficas”, sensibles, sumisas, débiles, pacientes...
- sus capacidades diferenciales en cuanto a destrezas y habilidades, más meticulosas, más organizadas...
- su falta de ambición y de ansia de poder...

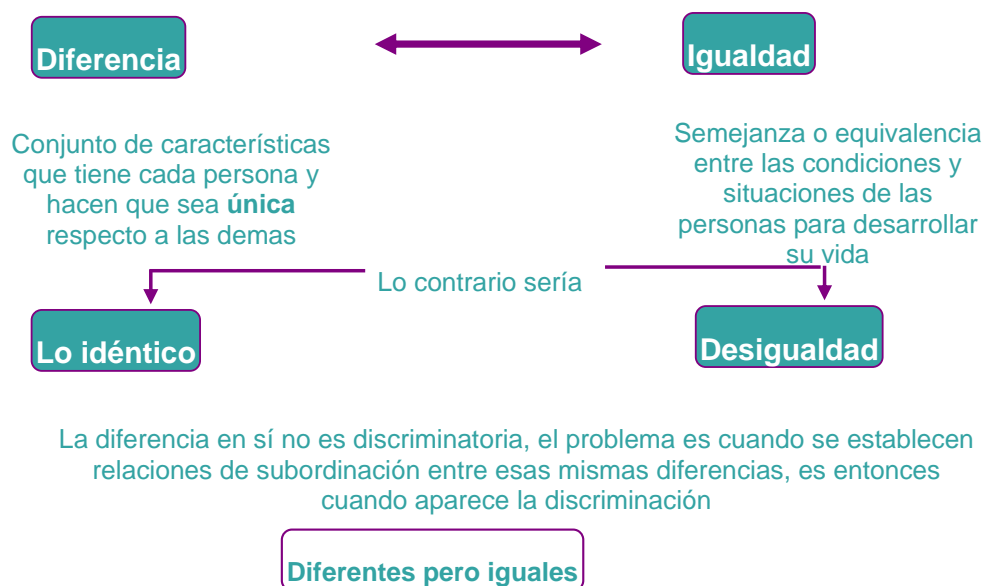
Mientras que de los hombres en general se estipula que son fuertes, trabajan fuera de casa y no tienen habilidad para dedicarse a los hijos e hijas, saben ostentar el poder, tienen impulsos sexuales legítimos sobre las mujeres, etc.

Es curioso el doble patrón que se aplica con los estereotipos: se da una valoración diferente a la misma característica, comportamiento o vivencia según se trate de un hombre o una mujer. Por ejemplo, se valora muy positivo que una mujer sea sensible, en cambio un hombre sensible es calificado como “poco hombre”, “homosexual”, etc.

Pero ¿por que aparece la palabra género si hablamos de diferencias según el sexo?

El sexo es una característica que nos diferencia a mujeres y hombres en relación a la función reproductora. Cada persona es diferente a las demás, y en este sentido, el sexo es un elemento diferenciador más junto a otros muchos elementos, que nos hacen a cada persona única.

Las diferencias entre las personas no son el problema, la discriminación aparece cuando las diferencias se utilizan para establecer relaciones desiguales.



Así, las diferencias marcadas por el sexo masculino o por el femenino no es lo que determina la desigualdad y la discriminación, sino las características que se atribuyen de forma generalizada a las mujeres y a los hombres, que son construcciones sociales y culturales y, por tanto se pueden modificar.

La palabra género pretende marcar una distinción entre las diferencias biológicas de las personas en función de su sexo, y los efectos que tales diferencias tienen en sus vidas, la desigualdad.

En los estereotipos de género que hemos analizado observamos como en general los rasgos o características atribuidas a los hombres son mejor valorados socialmente que los atribuidos a las mujeres, o dicho de otro modo, lo masculino se declara como superior a lo femenino, creando relaciones de subordinación y discriminación.

Los roles de género:

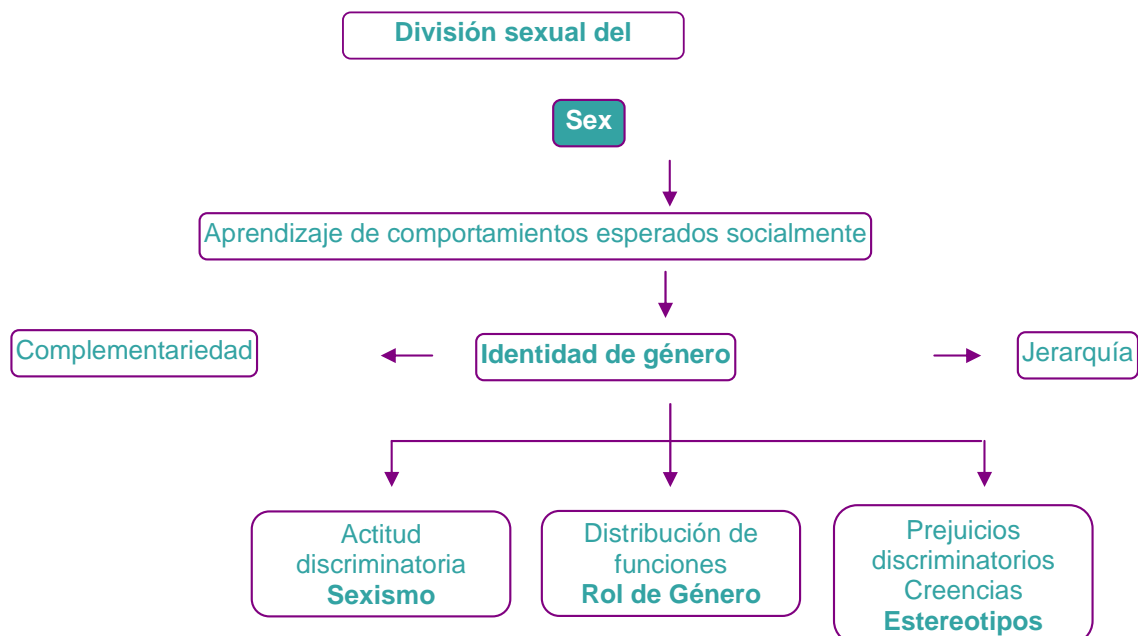
En función de estas creencias y prejuicios sobre lo que ser hombre y ser mujer significa, es decir en función de los estereotipos, se “acepta” socialmente que hombres y mujeres están preparados para hacer cosas diferentes en la vida y *se espera de unos y otras que realicen tareas, que cumplan funciones y que ocupen espacios diferenciados y, en demasiadas ocasiones, autoexcluyentes.*

¿Quiénes deben encargarse de los hijos y las hijas? ¿Quiénes de trabajar y ganar dinero para mantener a la familia? ¿Pueden unos y otras participar de la vida política en igualdad? ¿Tienen el mismo acceso y control de los recursos económicos, materiales y naturales? ¿Quiénes dirigen las grandes compañías? ¿Y quiénes dirigen las organizaciones sindicales?

Así encontramos que, en general, las mujeres ocupan el espacio privado de la familia y la reproducción, mientras que los hombres ocupan el espacio público y de la producción. Una primera consecuencia de esta desigualdad es que los hombres han tenido acceso a los recursos económicos, a través del trabajo remunerado, mientras que las mujeres han tenido que depender de los varones para acceder a los bienes y servicios a través de los recursos económicos que aportan éstos a la unidad familiar.

¿Qué tiene más prestigio económico y social, el trabajo productivo o el trabajo reproductivo? ¿Qué consecuencias tiene esto sobre la situación y la condición de mujeres y hombres?

Esta separación tan taxativa entre el espacio público y el espacio privado, entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, es lo que se conoce como “**división sexual del trabajo**”, en la que los hombres han ocupado el espacio público y las mujeres el espacio privado, produciéndose relaciones de **complementariedad y jerarquía**. Complementariedad al entender que hombres y mujeres tienen funciones complementarias desde cada una de estas esferas, y jerarquía al atribuirle a una, a la esfera de la producción, más importancia y valor social, y a quienes la ocupan, más privilegios y más poder en la toma de decisiones y en la gestión y utilización de los recursos. Estas características de complementariedad y jerarquía conforman las actitudes sexistas o el sexismo, que es en definitiva una actitud discriminatoria.



Así, por costumbre reproducimos actitudes, funciones y creencias tradicionalmente atribuidos a un sexo como característica del mismo, de forma que es difícil separar lo que es propio de la persona de lo que se espera de ella en función de su identidad de género.

La división sexual del trabajo a la que hacemos referencia ha tenido una marcada evolución en las últimas décadas, ya que las mujeres se han incorporado a la actividad laboral remunerada de forma masiva, tal como veremos en el próximo apartado. Es decir, que han “roto” su rol ligado casi exclusivamente al cuidado y la tareas del hogar, propias del trabajo no remunerado en el ámbito privado, ampliando su “posibilidades” en espacios hasta ahora masculinos, y por tanto, asumiendo roles diferentes. Pero ¿se han incorporado los hombres en la misma medida a las tareas del trabajo reproductivo?, ¿Han asumido éstos roles tradicionalmente desempeñados por las mujeres? ¿O hay un desequilibrio entre la presencia de unos y otras en los espacios públicos y privados desde el punto de vista del trabajo?

La construcción de la identidad de género:

Podemos afirmar que **“se aprende a ser hombre y se aprende a ser mujer”**, de forma que vamos reproduciendo los estereotipos de género de forma inconsciente, llegando incluso a aparecer como naturales. Y ahí radica una de las principales dificultades: que *se llega a asumir como natural una diferenciación que tiene efectos negativos para muchas personas, cuando en realidad se construye social y culturalmente. ¿Cómo?*

Repasemos, ¿qué mensajes vamos recibiendo desde el momento en que nacemos y a lo largo de toda la vida?

- ✓ ¿Qué regalos se nos hace al nacer a niñas y niños? ¿Son iguales las ropas que nos ponen?
- ✓ ¿Qué juegos y actividades se potencian en casa y en el barrio para las chicas? ¿Y para los chicos?
- ✓ ¿Qué tareas se nos asignan en la casa para ayudar durante la infancia y la adolescencia?
- ✓ ¿Qué mensajes recibimos en la escuela que marquen diferencias entre niñas y niños? ¿Qué imágenes aparecen en los libros de texto?
- ✓ ¿Quiénes prolongan durante más tiempo la escolaridad? ¿Quiénes culminan sus estudios en mayor número?
- ✓ ¿Quién goza de más libertad para moverse por la calle y los espacios públicos?
- ✓ ¿Qué modelos de mujeres nos presentan en los medios de comunicación, en las telenovelas, en la publicidad? ¿Y de hombres?



- ✓ ¿Quién tiene más facilidad para entrar en el mercado laboral?
- ✓ ¿Trabajamos en los mismos sitios hombres y mujeres?

- ✓ ¿Ganamos lo mismo? ¿Quién suele ganar más?
- ✓ ¿Tienen las mujeres las mismas posibilidades de participar en política que los hombres?

No me cuentes cuentos!

“El príncipe encontró a la princesa durmiendo serenamente. Nunca había visto algo tan bello e inclinándose la besó dulcemente. La princesa despertó y le sonrió diciéndole: 'Príncipe mío, tanto tiempo esperando tu llegada', y el príncipe y su Bella Durmiente fueron muy felices para siempre”

“- No te preocupes Cenicienta -exclamó el Hada-. Tu también podrás ir al baile, pero con una condición, que cuando el reloj de Palacio dé las doce campanadas tendrás que regresar sin falta. Y tocándola con su varita mágica la transformó en una maravillosa joven... Y se probó el zapato y cabía en su pie. Así sucedió que el príncipe se casó con la joven y fueron muy felices”

“En ese momento apareció un príncipe a lomos de un brioso corcel y nada más contemplar a Blancanieves quedó prendado de ella. Quiso despedirse besándola y de repente, Blancanieves volvió a la vida, pues el beso de amor que le había dado el príncipe rompió el hechizo de la malvada reina. Blancanieves se casó con el príncipe y expulsaron a la cruel reina y desde entonces todos vivieron felices”

¿Qué mensaje se repite una y otra vez en muchos cuentos infantiles? ¿Qué mandato se envía a las niñas y cuál a los niños?

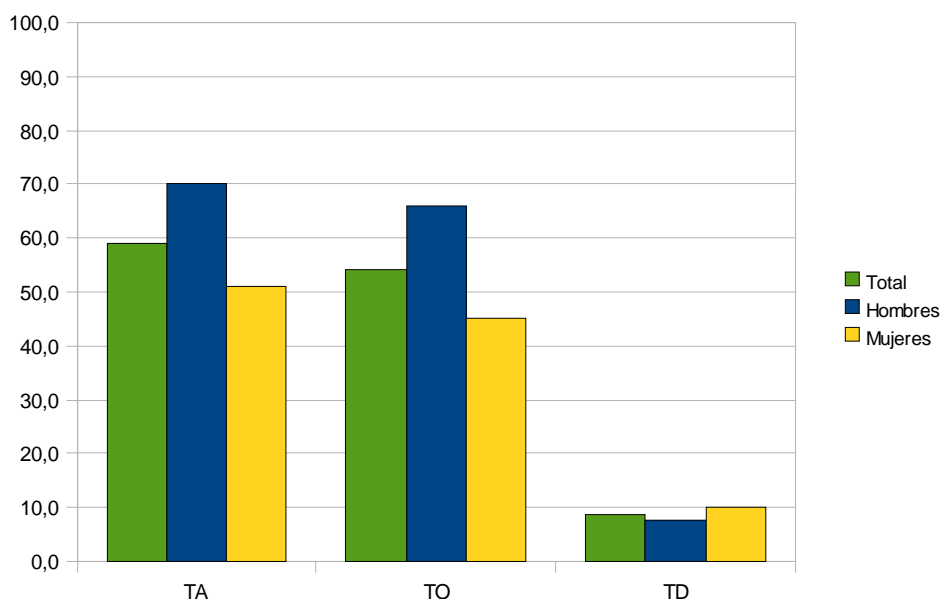
II. La discriminación en el ámbito laboral.

Actividad 2. ¿Dónde y cómo trabajan las mujeres?

A) Presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral.

A continuación se presentan algunos datos básicos relativos al mercado laboral para el conjunto de 14 países de América Latina y el Caribe, correspondientes al año 2009:

- De cada 100 personas en edad de trabajar (población económicamente activa o PEA), 59 lo hacen o desean hacerlo. Si analizamos la situación de mujeres y hombres estas cifras cambian: por cada 100 hombres en edad de trabajar, 71 lo hacen o desean hacerlo, mientras que por cada 100 mujeres son 50 las que trabajan o desean hacerlo.
- Respecto a la ocupación, por cada 100 personas en edad de trabajar, 54 lo hacen. Analizando de forma separada los datos, obtenemos que 66 hombres de cada 100 trabajan, mientras que las mujeres se reduce a 45 por cada 100 mujeres en edad de trabajar.
- Finalmente, las personas desempleadas respecto a la población en edad de trabajar son 8,5 por cada 100, siendo 7,5 de cada 100 hombres y 10,1 de cada 100 mujeres.



Indicadores del mercado laboral en 14 países de ALC. 2009

Fuente: Panorama Laboral 2009. OIT.

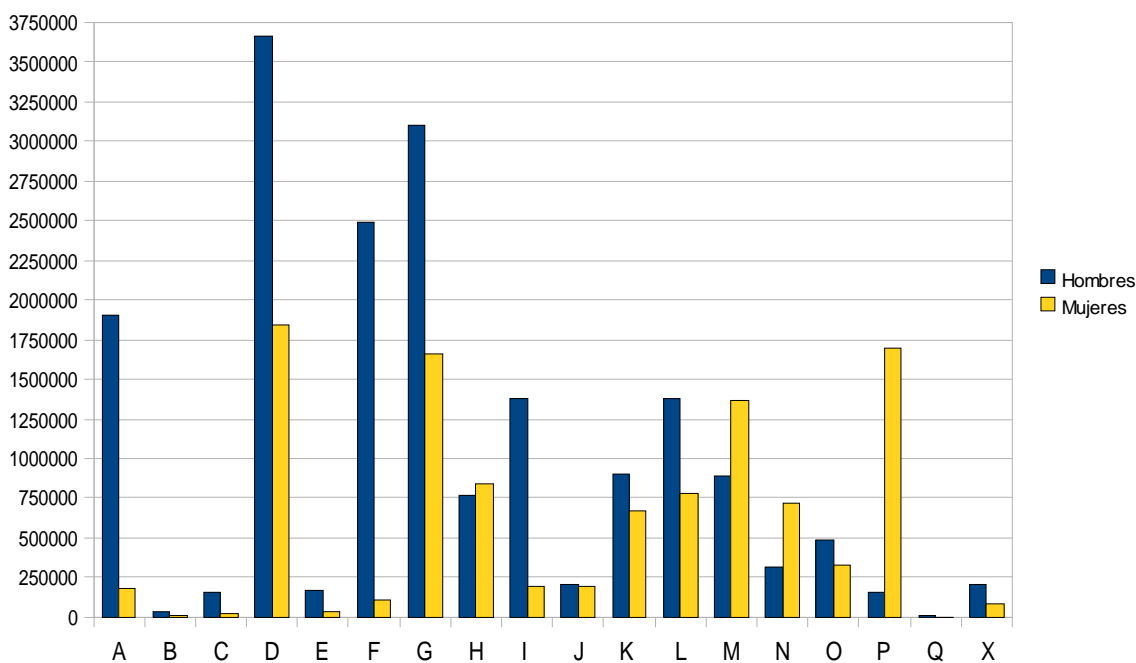


Preguntas para contestar en grupos y sacar conclusiones:

1. ¿Cómo es la presencia de hombres y mujeres en el mercado laboral desde el punto de vista de su presencia en la actividad económica, la ocupación y el desempleo?
2. ¿Por qué se dan esas diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral?
3. ¿Qué relación hay entre estos datos y las conclusiones de la actividad 1?

B) Segregación laboral I.

Una vez vista la foto general de la inserción de mujeres y hombres al mercado laboral vamos a cerrar un poco el zoom, para identificar en qué sectores o áreas de actividad se encuentran unas y otros de forma mayoritaria. Para ello hemos hecho una consulta en Laborsta, la base de datos de la OIT sobre el mercado laboral, en relación a un país concreto: hemos tomado como ejemplo México, los datos son del 2008.



Distribución de mujeres y hombres por actividad económica en México en 2008. Numeros absolutos.

Fuente: Laborsta en línea. OIT. http://laborsta.ilo.org/default_S.html

Lectura de los códigos de actividades económicas o sectores:

- | | |
|--|--|
| A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | K Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler |
| B Pesca | L Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria |
| C Explotación de minas y canteras | M Enseñanza |
| D Industrias manufactureras | N Servicios sociales y de salud |
| E Suministro de electricidad, gas y agua | O Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales |
| F Construcción | P Hogares privados con servicio doméstico |
| G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos | Q Organizaciones y órganos extraterritoriales |
| H Hoteles y restaurantes | X No pueden clasificarse según la actividad económica |
| I Transporte, almacenamiento y comunicaciones | |
| J Intermediación financiera | |



Trabajo en grupos: responder a las siguientes preguntas y sacad conclusiones.

1. ¿En qué ramas de actividad hay mayor presencia de mujeres y en cuáles de hombres?
2. ¿Cuáles piensan que son las razones de esta distribución de mujeres y hombres en las diferentes áreas de actividad económica o sectores?
3. ¿Cómo caracterizarían los sectores feminizados y los sectores masculinizados desde el punto de vista económico?
4. Esta segregación laboral, ¿De qué tipo es o por que nombre es conocida?

C) Segregación laboral II.

Continuamos con ejemplos del mismo país, México, y cerramos un poco más el zoom de la fotografía: veamos cómo se distribuye la plantilla por sexos en categorías laborales en dos empresas: una alimentaria, con detalle de salarios, y otra de sistemas electrónicos para la industria automotriz, con una convocatoria real para cubrir un puesto de trabajo. Se trata de dos ejemplos reales aportados como trabajos en el curso a distancia -a través de la plataforma Solicom- *Género y Trabajo Decente* desarrollado por ACTRAV-OIT, Turín, en 2009.

Ejemplo 1: Industria Alimentaria, México

Distribución en categorías laborales por sexo y correspondencia salarial					
Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Salario por categoría	Salario mujeres	Salario hombres
Formulación y Pasteurización		1	149.60		149.60
Ayudante General	5	3	149.05	126.13 (1) 105.00 (3) 99.37 (1)	149.05 (1) 105.00 (2)
Operador B	1	1	131.15	131.15	131.15
Recepción de leche		1	131.15		131.15
Ayudante de cámaras		1	131.15		131.15
Ayudante de almacén		1	131.15		131.15
Almacenista		1	131.15		131.15
Alimentador de línea	2		109.31	109.31	
Ayudante de línea	1		109.31	109.31	
Total	9	9			

Los número entre paréntesis indican el número de personas que perciben ese salario.

Ejemplo 2: Empresa de componentes electrónicos para automoción.

Distribución de plantilla por departamentos y sexo.		
PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES
<i>DEPARTAMENTO DIRECTIVO-ADMINISTRATIVO</i>		
Dirección general		1
Jefe de recursos humanos	1	
Departamento administrativo	1	5
Jefes de compras	2	
<i>DEPARTAMENTO OPERATIVO</i>		
Jefe de planta		1
Supervisores		10
Operarios (obreras/os)	145	20
<i>TOTAL</i>	149	37

Oferta de empleo de la empresa a través de medios de comunicación:

Supervisor de Taller de Moldes

Vacante

Puesto :Supervisor de Taller de Moldes de Inyección de Plástico

Escolaridad :Ingeniería Mecánica y/o Técnico en Máquinas y Herramientas

Edad: 25 - 40 años

Sexo: Masculino

Disponibilidad: Inmediata

Sueldo: 15,000 + prestaciones

Experiencia: 5 años mínimo en la industria automotriz como Supervisor del taller de moldes de inyección de plástico.



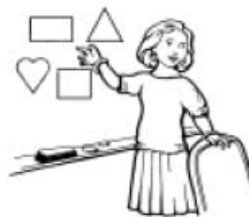
Trabajo en grupos: responder a las siguientes preguntas y sacad conclusiones.

1. ¿Cómo se distribuyen mujeres y hombres en cada una de las dos empresas? ¿Qué elementos pueden estar determinando la presencia de unas y otros en diferentes categorías laborales?
2. ¿Qué estereotipos pueden estar debajo de esta distribución?
3. ¿Qué consecuencias económicas tiene esta segregación laboral?
4. ¿Es importante cómo se convocan los puestos de trabajo? ¿Qué otros elementos pueden influir en esta segregación?

5. ¿Qué tipo de segregación es ésta?

D) La relación entre el trabajo productivo y el reproductivo.

Observar las siguientes imágenes:

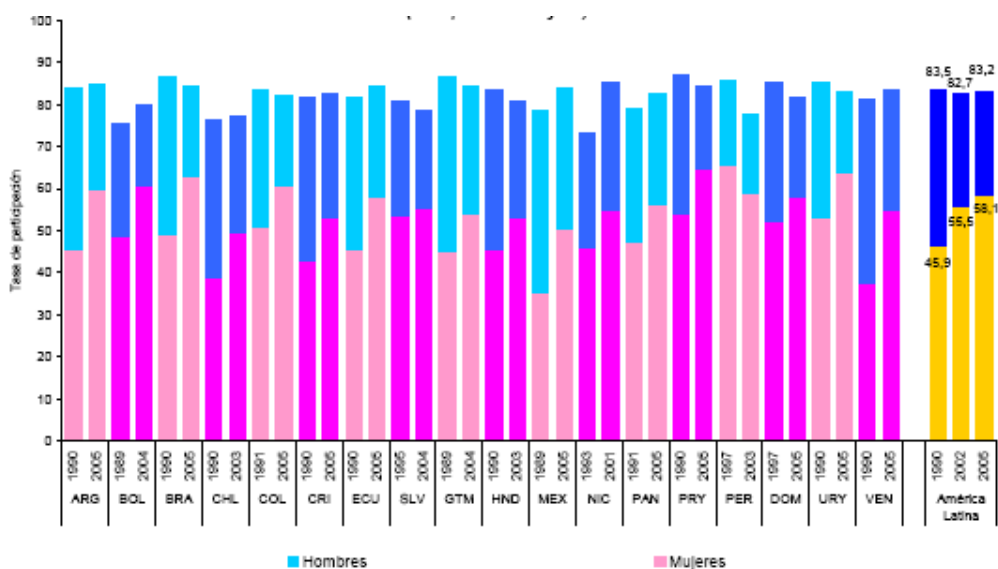


Desenredando la madeja...

La desigualdad laboral:

El principal indicador de desigualdad o “inequidad” laboral es la tasa de participación económica, que muestra la *brecha de género* respecto a la inserción en el mercado de trabajo. La **tasa de actividad** da cuenta del porcentaje de personas que, estando en edad de trabajar, lo hacen o están en disposición de hacerlo, y es el primer indicador que se observa para analizar el mercado de trabajo.

AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): TASA DE PARTICIPACIÓN URBANA EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO, ALREDEDOR DE 1990 Y 2005



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Como se observa en el gráfico, la evolución de la tasa de participación urbana de las mujeres en el mercado laboral ha avanzado significativamente en las últimas décadas (12 puntos entre 1990 y 2006), observándose no obstante que si bien la brecha de género tiende a disminuir (reduciéndose un tercio en este periodo) se mantiene en el tiempo.

De igual modo se observa la brecha de género en las tasas de ocupación y desempleo. La primera, la **tasa de ocupación** es el porcentaje de personas que trabajan sobre el total de la población en edad de trabajar, la segunda, la **tasa de desempleo**, da cuenta del porcentaje de personas que se encuentran sin trabajo estando en edad de trabajar y que desean hacerlo.

La segregación laboral:

La segregación laboral tiene su origen en la división sexual del trabajo que vimos en el primer apartado: las mujeres tradicionalmente han ocupado el espacio privado y desarrollado tareas y actividades en este marco, como el cuidado y la atención de otras personas, el mantenimiento del hogar y de los pequeños cultivos que pudieran estar incorporados a la vivienda, la provisión de elementos necesarios como el agua y la leña, etc, mientras que los hombres se han dedicado de forma general al trabajo productivo, en el espacio público, lo que implica tanto los trabajos remunerados como la actividad política y social.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha reproducido en cierta forma esta división de tareas, si bien desde el marco común del trabajo asalariado o remunerado: las mujeres destacan de forma patente en sectores como: hogares privados con servicios doméstico, servicios sociales y sanitarios, enseñanza, hoteles y restaurantes y comercios, etc. donde predominan tareas de cuidado de otras personas, prolongando de alguna manera la actividad del espacio privado, mientras que los hombres aparecen ocupando el grueso de la fuerza laboral en construcción, agricultura y ganadería, pesca, transporte, almacenamientos y comunicaciones.

Esto es lo que se conoce como “**segregación horizontal**” que hace referencia al grado en que mujeres y hombres se encuentran en diferentes sectores de actividad o sectores ocupacionales. Se observa como los sectores en los que se concentran la mayoría de mujeres se caracterizan por brindar pocas oportunidades de promoción profesional, peores remuneraciones y menor prestigio social.

Por otra parte está la “**segregación vertical**”, aquella que se refiere a la desigual distribución de mujeres y hombres en las posiciones jerárquicas dentro del mismo sector ocupacional e incluso dentro de las mismas empresas, tendiendo las mujeres a ocupar los puestos de menor escala jerárquica o funcional, y consecuentemente recibiendo los salarios más bajos.

Como consecuencia de esta doble segregación, aparece la “**brecha salarial**”, es decir el porcentaje de los ingresos de las mujeres respecto al de los hombres en términos estadísticos, que para el 2008 fue del 16% a nivel mundial según las cifras oficiales de los gobiernos, pero que la CSI calcula que puede llegar, en realidad, al 22%, es decir que las

mujeres ganan un 22% menos que los hombres a nivel mundial.

La discriminación en el empleo:

Las diferencias vistas entre mujeres y hombres en el mercado laboral derivan en una situación de discriminación de las primeras: mayores dificultades para acceder al trabajo, limitaciones para acceder a todos los sectores y todas las ocupaciones, brecha salarial, etc. Es decir, que la desigualdad se transforma en discriminación porque hablamos de un **grupo** afectado por tal desigualdad en virtud de ciertos rasgos o caracteres.

Se trata de la **discriminación por razón de sexo** o **desigualdad de género**, que puede darse de diferentes formas:

- **Discriminación directa:** cuando las reglas y prácticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas solamente sobre la base de su sexo, es decir, cuando se aplica un criterio diferente a hombres y mujeres.
- **Discriminación indirecta:** cuando las normas, procedimientos y prácticas aparecen como “neutras” pero en realidad su aplicación afecta de forma diferente en unos grupos y otros, situando en clara desventaja o desigualdad a un grupo frente a otro.

La discriminación puede producirse, pues, tanto por los aspectos de *procedimiento*, realizándose una desigualdad en el trato, como por los *resultados* de un tratamiento aparentemente neutro, aunque no haya intencionalidad observable de forma directa.

La OIT en el Convenio sobre discriminación nº 111 de 1958, define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión político, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación”.

De ahí deriva la dificultad para visualizar la verdadera dimensión de la discriminación de género: no se trata sólo que de forma explícita se limiten las oportunidades de las mujeres a través de los procesos de selección, contratación o promoción profesional, sino que como consecuencia de las diferencias en materia educativa, los estereotipos, las dificultades de compaginar la atención a la familia con el trabajo remunerado, así como las prácticas sexistas en el trabajo, como el acoso laboral o el acoso sexual, las mujeres

encuentran verdaderos obstáculos para estar en igualdad de condiciones y tener las mismas oportunidades en el empleo.

La doble carga de trabajo:

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo implicó un reparto del trabajo productivo pero no del reproductivo.

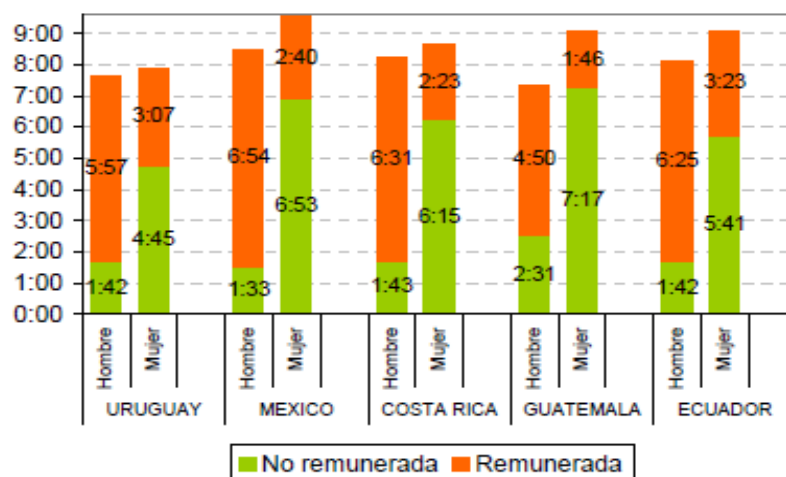
La responsabilidad que recae sobre las mujeres en el cuidado del hogar y sus miembros, sobre todo las niñas y los niños, las personas de edad, las personas discapacitadas y las enfermas, limita su tiempo y sus oportunidades de acceder a trabajos remunerados de tiempo completo y al mercado laboral formal —la dificultad de conciliar el trabajo productivo y el reproductivo, cuya resolución final depende básicamente de su capacidad de negociación con la pareja y el empleador—, lo que a su vez obstaculiza sus posibilidades de obtener los beneficios de la protección social ligados al empleo -menor tiempo de cotización, interrupción de carrera, bases de cotización más bajas, etc.-

Se produce de esta forma la **doble jornada o doble presencia**, ya que las mujeres se incorporan al mercado laboral manteniendo la responsabilidad principal en el trabajo reproductivo. Esto, además de actuar como elemento que dificulta la plena participación en el mercado laboral, tiene consecuencias sobre la salud, el bienestar y la autonomía de muchas mujeres: por un lado se crea tensión entre ambas esferas, lo que genera estrés y ansiedad con graves efectos sobre la salud. Por otro lado, la coincidencia entre muchas de las tareas del trabajo remunerado y del no remunerado, multiplican la exposición a riesgos, deteriorando la salud: alteraciones musculoesqueléticas, lesiones y microtraumatismos, etc.

De esta doble jornada dan cuenta las **encuestas de uso del tiempo**, cada vez más extendidas en la mayor parte de los países de la región, que preguntan acerca del tiempo diario que se dedica al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado, desagregando los datos en función del sexo para determinar las diferencias de género. A continuación se presenta una gráfica en la que se observa esta diferente dedicación de mujeres y hombres a ambos tipos de tareas, disponible en el “*Panorama social de América Latina 2009*”, publicación de la CEPAL disponible en formato electrónico en la web de la CEPAL <http://www.eclac.org>.

En dicho informe se incluye un capítulo específico dedicado a las desigualdades de género, el capítulo IV, “Género, trabajo remunerado y no remunerado: eslabones en la discriminación y la desigualdad”, donde analiza la economía del cuidado, la repercusión sobre el mercado de trabajo y las condiciones de vida y trabajo de mujeres y hombres. Se puede descargar directamente de la página de la CEPAL, a través del enlace <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/37839/PSE2009-Cap-IV-genero.pdf>.

AMERICA LATINA (PAISES SELECCIONADOS): CARGA DE TRABAJO POR TIPO SEGÚN SEXO, varios años.
(En horas y minutos)



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso del tiempo de los respectivos países.

Como se observa en los cinco países para los cuales se presentan datos, en todos ellos la carga total de trabajo (la suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y del tiempo dedicado al no remunerado) de las mujeres es superior a la de los hombres, siendo el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo no remunerado similar al tiempo dedicado por los hombres al trabajo remunerado.

III. Perspectiva de género: igualdad, análisis y transversalidad.

Actividad 3: Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

Reproducimos la comunicación pública de un programa de empleo de un país latinoamericano al objeto de analizar si contempla la igualdad de género como objetivo e incorpora por tanto medidas para alcanzarla.

Programas de empleo provinciales en Argentina.

El Ministerio de Desarrollo y Salud instrumentó el programa provincial "Entre Todos". El presupuesto del año 2000 para este programa es de \$15.000.000 proveniente del Fondo de Transformación y Desarrollo Económico de Mendoza. A continuación se describen las 5 actividades que conforman el programa:

1. *Producción y trabajo:* esta actividad asegura un ingreso mínimo a los obreros rurales contratistas y pequeños productores en situación de precariedad laboral causada por emergencias climáticas.
2. *Protección integral a la familia, la infancia y la adolescencia:* se trata de la incorporación al sistema educativo y sanitario de niños y adolescentes en riesgo mediante la contratación de sus padres en empleos subsidiados o a través de la asistencia de éstos últimos a cursos de capacitación laboral.
3. *Integración laboral para discapacitados:* consiste en el pago de subsidios al empleo o a la capacitación (\$300 mensuales) de personas desempleadas con discapacidades, principalmente en situación de pobreza y jefes de hogar. El subsidio se otorga por períodos que van de los 3 a los 6 meses y ayudan a reinserir laboralmente al beneficiario, ya sea en el sector público o privado.
4. *Refacción del hábitat:* esta actividad tiene como población objetivo los jefes de familia desocupados en situación de pobreza crítica. Implica el financiamiento de mano de obra para la refacción de la vivienda y se complementa con fondos descentralizados para Emergencia Social.
5. *Interés Social y Comunitario:* consta de subsidios para ancianos indigentes o inválidos.

Resultados:

Programa de empleo y capacitación	Beneficiarios	Gasto ejecutado
Línea de zonas críticas y rurales	30.322	4.862.955
Línea de discapacidad	778	231.350
Línea de empleo y vivienda	4.841	920.790
Protección a la familia	72.445	11.069.570
Línea de interés social y comunitario	5.521	1.022.280
Total año 2000	118.068	18.937.255

Fuente: http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/empleo_provinciales.pdf



Trabajo en grupos, analizar la información del programa de empleo presentado y sacar conclusiones respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Creen que este programa de empleo facilita la igualdad entre mujeres y hombres?
¿Por qué?
2. En el caso de que piensen que sí que tiende a la igualdad, ¿Qué objetivos debieron plantear las personas responsables del programa en el momento que se diseñó? O, por el contrario, si han contestado que no tiende a la igualdad, ¿qué objetivos propondrían para revisar el programa y lograr que sí que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres?
3. ¿Creen que es necesario hacer algún tipo de estudio previo para que el programa de empleo pueda orientarse hacia la igualdad de género? En caso afirmativo, ¿qué tipo de estudio y sobre qué?.
4. ¿Se deberían incluir algún tipo de acciones o medidas para garantizar que las mujeres participan del programa? ¿Cuáles?

Desenredando la madeja...

La perspectiva de género:

El concepto de perspectiva de género fue introducido oficialmente en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing en 1995, donde se acuñó el término “mainstreaming de género” para referirse a la “incorporación del género”, y plantea la necesidad de utilizar unas “gafas” especiales para valorar las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de mujeres y hombres en la sociedad, en el mercado laboral, en la política, etc., y se define como:

“El **proceso** mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles.

Es una **estrategia** para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe”.

La perspectiva de género implica tres conceptos, correspondiente a tres momentos diferenciados:

1. **La igualdad de género como objetivo:** supone el *reconocimiento* de las desigualdades entre mujeres y hombres y de las discriminaciones que afectan a las mujeres en las diferentes esferas de la vida, así como la *voluntad* de superar tales situaciones poniendo los medios necesarios, promoviendo cambios sociales, económicos, culturales, políticos, etc.
2. **El análisis de género como medio para conocer:** identificando las necesidades de mujeres y hombres, la situación de partida de unas y otros, las condiciones de vida y de trabajo, la posición que ocupan de forma diferenciada...
3. **La transversalidad de género:** como la *forma de actuar* incorporando sistemáticamente criterios para asegurar la igualdad de género en todas las acciones, actuaciones, programas, proyectos, etc., no como algo “adjunto” sino como algo “inherente” y “prioritario” en todas las opciones políticas, económicas y

sociales.

El análisis de género:

Para promover cambios es preciso conocer previamente cómo es la realidad sobre la que se pretende incidir, al objeto de determinar con precisión la naturaleza de tales cambios, en qué dirección, qué agentes deben implicarse y cuáles son las medidas más adecuadas a esa realidad.

El análisis de género es el esfuerzo sistemático para identificar y comprender los papeles y las necesidades de mujeres y hombres en un contexto socio-económico dado.

A través del análisis de género podremos identificar los condicionantes de género bajo los que interactúan mujeres y hombres y que determinan las condiciones de vida y de trabajo de unas y otros.

Para llevar a cabo el análisis de género es necesario obtener un retrato fiel de la realidad teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- × ¿Donde están mujeres y hombres? Se hace preciso recopilar y presentar los **datos desagregados por sexo** para identificar, por ejemplo, su desigual presencia en el mercado laboral, la composición de las familias y las jefaturas, la vulnerabilidad y riesgo de exclusión, la pobreza, la participación social y política, etc.
- × ¿Cómo están? Analizando e identificando las **diferencias de género** en la división del trabajo (productivo y reproductivo; segregación laboral), en el acceso a los recursos (económicos, materiales, naturales...) y en el control de dicho recursos (toma de decisiones de cómo se gestionan y disponen tales recursos en la comunidad).
- × ¿Qué necesidades diferentes tienen mujeres y hombres? Identificando las **necesidades prácticas** (necesidades inmediatas vinculadas a los roles de género, y por tanto a las condiciones de vida y de trabajo) y las **necesidades estratégicas** (necesidades para que las mujeres salgan de la relación de subordinación, fortaleciendo su posición política y económica).
- × ¿Qué limitaciones (restricciones) y posibilidades enfrentan unas y otros? En

estrecha relación a las necesidades que tienen, hay que identificar los **obstáculos** que deben salvarse y las **oportunidades** que pueden posibilitar la satisfacción de tales necesidades para alcanzar los objetivos establecidos.

- × ¿Qué capacidades organizativas, institucionales, comunitarias, etc.. existen para promover la igualdad? Valorando **la capacidad** tanto **de la organización** en la que estamos, como la de otras entidades o instituciones a las que se pueda y deba implicar en los cambios a promover.

Sobre las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de las mujeres.

	Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas
¿Qué son?	<p>Necesidades inmediatas de las mujeres debido a su rol de género que tienen que ver con las condiciones de vida y trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud de las mujeres en general y reproductiva en particular. • Alimentación de la familia. • Cuidados de la familia. 	<p>Salir de la relación de subordinación, fortaleciendo la posición social, económica y política, es decir, empoderándose. Se trata de modificar roles, estereotipos y desmontar la identidad de género, a través de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La educación y la formación sin prejuicios de género y en igualdad de condiciones. • La participación equilibrada en los diferentes espacios públicos. • La integración plena y en igualdad en el mercado laboral. • El reparto de las responsabilidades familiares. • El control de los recursos.
¿Qué se puede hacer?	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir la carga de trabajo de las mujeres. • Asegurar la prevención y el mantenimiento de la salud de las mujeres, en general, y de la reproductiva en particular. • Procurar más y mejores servicios para las familias. 	<ul style="list-style-type: none"> • El ejercicio pleno de todos los derechos humanos y de ciudadanía. • Acciones de concienciación social. • El incremento de oportunidades de educación y de acceso al mercado laboral. • Favorecer la autonomía y la independencia económica. • Acceso equitativo a los puestos de representación, de toma de decisiones y de

gobierno.

En función del análisis de género se pueden establecer los objetivos concretos o las metas en materia de igualdad. Hemos dicho que la igualdad de género es un objetivo en sí mismo, pero para hacerla efectiva, en cada ámbito de acción, en cada proyecto, programa o actividad concreta, hay que especificar de la forma más concreta los objetivos a alcanzar, y en la medida de lo posible las metas, es decir, cuantificar tales objetivos.

Así, por ejemplo, en el programa de empleo analizado en la actividad 3, se podrían plantear como **objetivo general**:

- Disminuir la brecha de actividad y ocupación de la población de Mendoza, promocionando el acceso al empleo de las mujeres.

Para ello es necesario realizar el análisis de género sobre la población que va a ser objeto del programa, obteniendo información sobre:

- Participación de mujeres y hombres en la actividad económica y el mercado laboral (actividad, ocupación, economía informal, segregación, cultivo y propiedad de terrenos, etc.).
- Grado de educación y formación ocupacional de ambos grupos.
- Composición de las familias, con especial atención a las monoparentales y quien ostenta la jefatura de hogar.
- Propiedad de las viviendas según sexo.
- Personas con discapacidad según sexo.
- Personas mayores y grado de cobertura de pensiones según sexo.
- Etc.

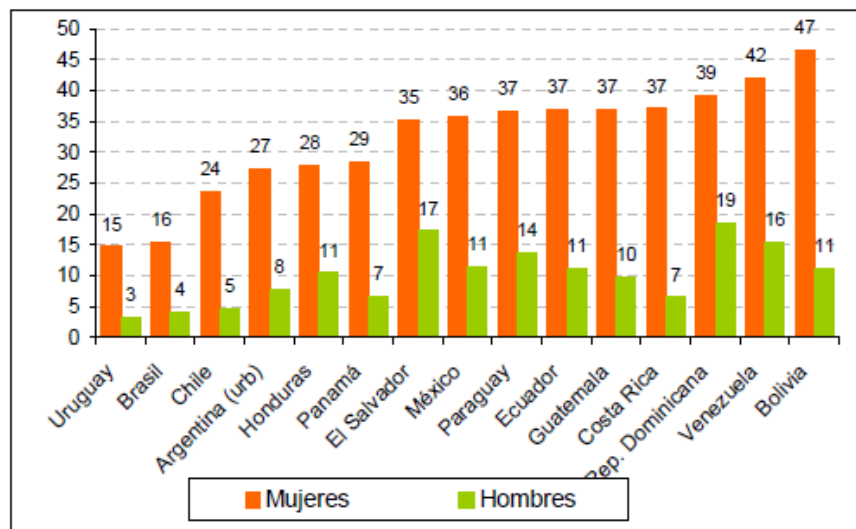
De este modo se obtiene una radiografía de en qué medida las mujeres pueden estar en mayor situación de vulnerabilidad y por tanto, a la hora de establecer los criterios para participar del programa, se puede determinar que tengan prioridad como destinatarias de los programas de empleo, dada su mayor situación de vulnerabilidad en relación a la prioridades determinadas en las líneas de acción.

Se presentan a continuación dos ejemplos de recopilación y presentación de datos en relación a la diferente situación en función del sexo en dos de estas líneas de actuación, referidos a la región -un número importante de países- y presentados en “Panorama social

de América Latina 2009”, en el capítulo IV, *Género, trabajo remunerado y trabajo no remunerado: eslabones en la discriminación y la desigualdad* de la CEPAL.

El primero da cuenta de las personas mayores de 60 años sin ingresos propios, que cabría enmarcar en la línea 5 de acción del programa “Entre todos”, “Interés social y

AMERICA LATINA (15 PAISES): PERSONAS DE 60 Y MAS AÑOS QUE NO RECIBEN INGRESOS PROPIOS POR SEXO, alrededor de 2007
(En porcentajes)

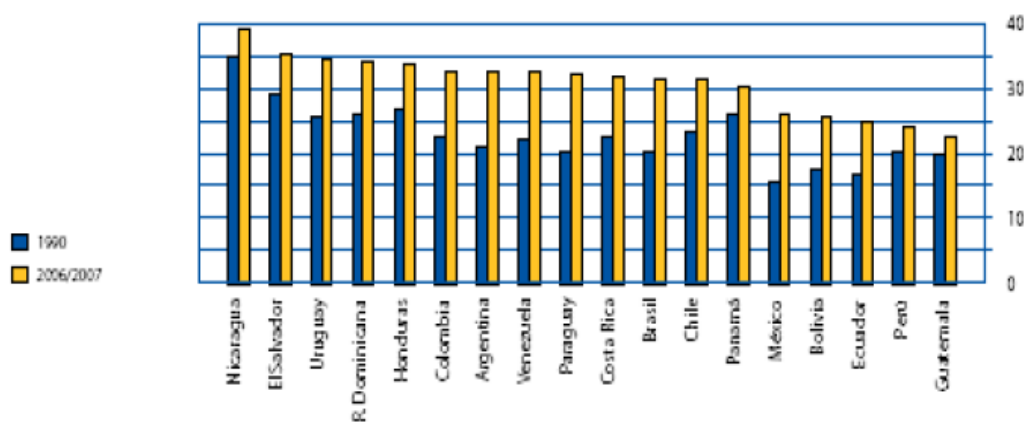


Fuente: División de Asuntos de Género de la CEPAL estadísticas de género, (Documento en línea).
<http://www.cepal.org/mujer/>

comunitario”:

El segundo ejemplo da cuenta de la alta frecuencia de las jefaturas femeninas de los hogares, dato a tener en cuenta tanto en la línea 3, “*Integración laboral para discapacitados*”, como en la línea 4, “*Refacción del hábitat*”.

AMERICA LATINA (18 PAISES): HOGARES URBANOS CON JEFATURA FEMENINA, 1990 y 2006/2007
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL (2008a).

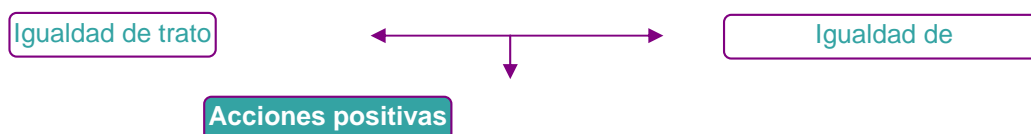
Esto debe reflejarse en **indicadores o metas** más concretos para cada línea de actuación, por ejemplo indicando el número de hogares encabezados por una mujer en los que se espera una mejora de condiciones de vida, o el número de mujeres que acabarán con una determinada cualificación profesional, o la proporción de mujeres de edad avanzada que saldrán de la situación de pobreza a través del subsidio.

Del mismo modo, estos datos deberán completarse con el **análisis de necesidades y de dificultades** que las mujeres pueden tener para desarrollar actividades en el marco del programa. Por ejemplo:

- ¿Cuentan con la capacitación necesaria para trabajar en la refacción de la vivienda o deben recibir formación previa?
- ¿Van a tener dificultades para atender a sus hijas e hijos mientras trabajan o asisten a la formación? ¿Debe contemplarse la creación de guarderías u otros servicios de cuidados en el marco del programa y por tanto presupuestarse?
- ¿Participarán las mujeres y los hombres de la comunidad en la toma de decisiones respecto a la implementación y ejecución del programa de empleo? En caso afirmativo, ¿lo harán en igualdad de condiciones?

Las acciones positivas:

Como consecuencia del análisis de género que se realiza, puede determinarse que es necesario dar un trato desigual a mujeres y hombres para corregir las desigualdades y discriminaciones detectadas, favoreciendo a quienes están en una situación de desventaja. Se trata de las acciones positivas, que pretenden establecer un equilibrio entre la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades.



Las acciones positivas son **medidas temporales para corregir desigualdades estructurales detectadas y mejorar el funcionamiento del sistema socio-económico**. Tienen una finalidad compensatoria y están legitimadas por la ONU, a través del Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW- y por la OIT a través del Convenio 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación, en su artículo 5, donde las define como las:

“medidas especiales destinadas a satisfacer la necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial”.

Ejemplos de acciones positivas:

- ✓ reservar un porcentaje de puestos de trabajo para que sean ocupados por mujeres en sectores o trabajos masculinizados,
- ✓ realizar cursos de formación profesional para mujeres en oficios tradicionalmente desarrollados por hombres,
- ✓ programas de empleo específicos para mujeres jefas de hogar,
- ✓ bonificaciones en el pago de los seguros sociales para las empresas que contraten mujeres en sectores altamente masculinizados,
- ✓ las cuotas de participación -porcentaje- de mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones sindicales, sociales, comunitarias o políticas.

Si bien la aplicación de las medidas positivas aporta progreso en la consecución del objetivo de la igualdad de género, se ha demostrado que por sí solas no producen los cambios necesarios para la emancipación socio-económica de las mujeres. Una de las razones es que se trata de medidas dirigidas únicamente a las mujeres, sin el necesario acompañamiento del cambio de roles, estereotipos, actitudes y comportamientos de los hombres.

Por ello se ha hecho necesario un enfoque más amplio, profundo y completo que impregne todas las políticas, estrategias, programas, acciones y decisiones, poniendo de manifiesto de forma explícita las diferencias entre mujeres y hombres en las acciones emprendidas y los resultados esperados bajo el mismo objetivo de la igualdad de género, sin abandonar por ello las acciones positivas cuando sean necesarias.

La transversalidad de género:

La transversalidad de género hace referencia a la forma en que se incorpora la dimensión de género al conjunto de políticas que se desarrollan tanto desde los gobiernos y administraciones públicas, como desde los organismos internacionales y desde el sector privado.

Se conoce también como “**enfoque integrado de género**” y pretende asegurar que a través de las políticas públicas y privadas se promueven los cambios estructurales necesarios para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres a largo plazo, equilibrando la posición entre ambos, y asegurando el pleno disfrute de derechos y el acceso equitativo a los recursos.

Por ejemplo, la OIT al plantear la agenda o el programa de *Trabajo Decente* establece cuatro objetivos estratégicos que articulan los mínimos que deben garantizarse en cualquier contexto socio-económico para garantizar que las personas tienen un trabajo que les permite vivir con dignidad, equidad, libertad y seguridad, apuntalando estos cuatro objetivos con el objetivo transversal de la igualdad entre todas las personas, especialmente, la igualdad de género.

De esta forma, cualquier acción o programa que se plantee en las esferas de los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente:

- más y mejor empleo,

- Con derechos laborales y sindicales,
- con protección social
- y con diálogo social,

deberá hacerse partiendo de las diferencias que puedan existir entre hombres y mujeres, asegurando que su puesta en marcha o ejecución van a facilitar la participación efectiva de unas y otros, a través de los mecanismos correctores convenientes, y que los resultados o impacto van a repercutir positivamente en mujeres y hombres.

Esta transversalidad implica que:

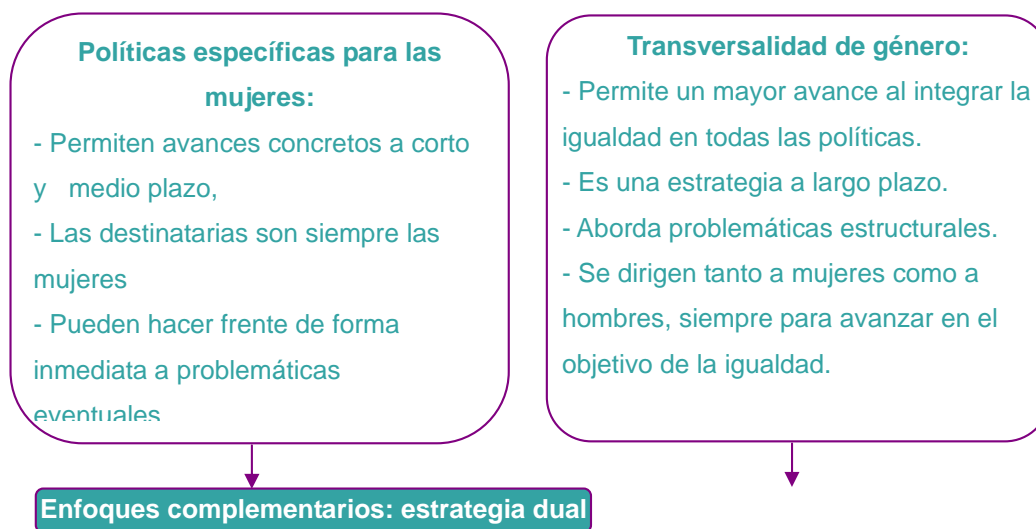
1. La igualdad de género es un objetivo del trabajo decente,
2. Cualquier acción que se emprenda en el marco del trabajo decente lo hará partiendo de un análisis de género,
3. Todas las acciones estarán ideadas, planificadas, ejecutadas y evaluadas teniendo en cuenta su diferenciado impacto en mujeres y hombres.

Así se recoge en el documento de la OIT resultado de la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio del 2009, donde uno de los puntos abordados fue la igualdad entre mujeres y hombres, “*La igualdad de género como eje del trabajo decente*”, en el que de forma explícita se alude a la doble estrategia que estamos abordando en este manual: la conjunción de acciones positivas o medidas de discriminación positiva (políticas específicas para mujeres) y la transversalidad de género (enfoque integrado):

“El objetivo de la OIT es lograr la igualdad de género. Esto es respaldado por la incorporación de las cuestiones de género, que es la principal herramienta utilizada para acelerar los progresos conducentes a la igualdad entre las mujeres y los hombres. A este respecto, en la OIT se aplica un doble enfoque: en primer lugar, se abordan de manera explícita y sistemática las necesidades y preocupaciones concretas, y a menudo diferentes, de las mujeres y de los hombres en todas las políticas, estrategias y programas, y en segundo lugar, se recurre a intervenciones selectivas cuando el análisis muestra que uno de los dos sexos, en general las mujeres, está en una posición de desventaja desde un punto de vista social, político y/o económico. Dichas iniciativas encaminadas al empoderamiento de las mujeres son esenciales para

completar la incorporación de la perspectiva de género y podrían englobar, por ejemplo, medidas de discriminación positiva.”

De forma resumida, las características de cada uno de estos enfoques se recogen en el esquema siguiente:



Para finalizar, presentamos a continuación algunas líneas de acción para lograr la igualdad, presentadas por la OIT en la Agenda Hemisférica de las Américas para el Trabajo Decente, combinando ambos enfoques:

- ✓ aplicar de forma efectiva el **principio de no discriminación**;
- ✓ promover el acceso de las mujeres a las políticas activas en una **proporción no inferior** a su peso en la fuerza de trabajo;
- ✓ fomentar la participación y ocupación de las mujeres, eliminando los obstáculos que impiden su **inserción y permanencia en la fuerza de trabajo y la ocupación**. Ello debe incluir medidas específicas para promover los derechos de las trabajadoras en la negociación colectiva;
- ✓ **mejorar la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres** que trabajan en la economía informal a través de la formación y del acceso a los recursos productivos. Se debe prestar especial atención a los grupos ocupacionales discriminados con un alto índice de participación femenina, como el de las trabajadoras del servicio doméstico. Ello implica revisar la normativa legal, mejorar el ejercicio de los

- derechos y la cobertura de la seguridad social, y promover su organización;
- ✓ colmar la brecha existente en materia de remuneración, corrigiendo los factores de discriminación y reduciendo la segregación ocupacional. Aplicar el principio de «**igual remuneración** por trabajo de igual valor», mediante la elaboración de metodologías que permitan formular y aplicar políticas basadas en dicho principio y la implantación sistemas que permitan realizar un seguimiento de la evolución de estas brechas;
 - ✓ promover la **representación equilibrada de hombres y mujeres en las organizaciones sociales e instancias de diálogo**, lo cual incluye la puesta en marcha de programas que contemplen la formación de mujeres líderes y negociadoras. También es necesario incorporar las demandas de igualdad en las agendas de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y de empleadores, así como en las negociaciones y los convenios colectivos.

IV. APENDICE: convenios y recomendaciones clave para la igualdad.

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, la no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la institución. Estos principios también forman parte integrante del Programa de Trabajo Decente de la OIT: Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana. Todas las personas tienen derecho a tener un trabajo digno, no sólo quienes trabajan en la economía formal sino quienes trabajan de forma independiente, eventual y en la economía informal, así como quienes trabajan en el área de la prestación de cuidados y en el ámbito privado de los hogares, áreas en las que predominan las mujeres.

Las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo.

Todas las normas de la OIT, a excepción de algunas, específicamente las relativas a la maternidad y a la función reproductiva de la mujer, son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres. No obstante, sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales y la situación real de los trabajadores y las trabajadoras. Estos derechos deben llevarse a la práctica. El principal obstáculo que impide que las personas ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento de los mismos. Por lo tanto, un elemento crucial para mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer es la divulgación de información sobre dichos derechos.

A continuación presentamos una tabla que agrupa de forma accesible una serie de normas internacionales del trabajo de particular importancia para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, con una breve reseña de su contenido fundamental.

Si bien se han logrado avances en la ratificación de las normas fundamentales que promueven la igualdad entre las mujeres y los hombres y su proyección en el derecho internacional, los temas relativos al género también deben tenerse en cuenta en la aplicación de otras normas de la OIT.

La incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo:

- ayuda a lograr a que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios derivados de estas normas; reconoce las necesidades, las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres;
- permite que las partes interesadas gestionen el cambio;
- demuestra la voluntad de emprender diversas medidas para responder a las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres, y
- promueve la igualdad suscitada por los convenios

Debemos recordar que los **Convenios Internacionales del Trabajo** son un marco básico y mínimo que requiere de un proceso para ser realidad en cada país:

1. Debe **ratificarse** por el gobierno, previo estudio de cómo está contemplado el tema que se aborda en la legislación vigente y en las relaciones laborales.

2. Una vez ratificado, toda la legislación del país debe ser acorde a los mínimos establecidos en el convenio, bien porque se modifiquen normas -leyes- ya existentes, bien porque se promulguen nuevas leyes que desarrollen los convenios, es decir que **la legislación nacional debe adaptarse al convenio**.

3. Finalmente debe haber una actividad por parte de los agentes sociales para hacer realidad los contenidos de las normas ajustadas a los convenios, de forma que **sus principios se adopten en las prácticas sociales y económicas** de las relaciones laborales y del mercado de trabajo: tanto a través del diálogo social entre los agentes sociales, como a través de la acción vigilante de los gobiernos, fundamentalmente a través de la inspección de trabajo y de la justicia laboral.

En relación con la discriminación en el mundo del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo cuenta con el instrumento más global y útil en la materia, a saber, el **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**, que uno de los más

ratificados, En dicho Convenio se establece que los Estados Miembros deben declarar y poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación con miras a erradicar la discriminación. Entre las áreas en las que se prohíbe la discriminación se cuentan el sexo, la raza, el color, la religión, las ideas políticas, el origen, y la situación social.

Otro de los instrumentos fundamentales es el **en el que se aborda específicamente el tema de la **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**, igualdad de remuneración entre los trabajadores de uno y otro sexo por trabajo de igual valor. Además, otros dos convenios han sido reconocidos como clave para la igualdad entre los sexos, el **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)** y el **Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)**.**

Los derechos y principios establecidos en los instrumentos fundamentales también quedan reflejados en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo. En la misma se prevé que “todos los Miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Entre otros convenios con referencias específicas a la igualdad de género cabe mencionar los relativos a la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y los trabajadores migrantes. De hecho, al velar por su aplicación efectiva, deberían tenerse en cuenta las repercusiones en materia de género de todas las normas de la OIT. Todos los instrumentos recogidos en tabla, así como todos los demás convenios y recomendaciones de la OIT pueden consultarse en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> , sitio en el que también figura información detallada sobre las normas internacionales del trabajo, la ratificación y el sistema de supervisión.

Normas Internacionales del Trabajo claves para la igualdad	
Diálogo social	
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144) y Recomendación núm 113. 	<p>Establece obligaciones de los Estados a la hora de definir procedimientos tripartitos de discusión sobre todo lo referente a la OIT, incluido el sometimiento y aprobación de normas internacionales, e integración y adaptación a las realidades nacionales. Este convenio es especialmente importante para exigir el tripartismo en todo el proceso de integración de la perspectiva de género y el trabajo decente.</p>
Principios fundamentales y derechos en el trabajo	
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90 	<p>Establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor y promueve la evaluación objetiva de los puestos de trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111 	<p>Establece la obligación de establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146 	<p>Tiene como objetivo la abolición progresiva del trabajo infantil a través de aumentar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, no inferior a los 15 años.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190 	<p>Establece la obligación de poner en práctica programas de acción para erradicar las peores formas de trabajo infantil a nivel nacional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 	<p>Las trabajadoras y los trabajadores, así como las personas empresarias, tienen derecho a constituirse libremente asociaciones y a afiliarse a ellas.</p>

Normas Internacionales del Trabajo claves para la igualdad	
• Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	Establece el derecho a la libertad sindical, prohibiendo de forma expresa las prácticas antisindicales, y el derecho a la negociación colectiva ente patronos y sindicatos sobre las condiciones de trabajo.
• Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35	Los Miembros se comprometen a abolir el trabajo forzoso, es decir, todo aquel que se ejerce bajo la amenaza de una pena y para el que las personas no se ofrecen voluntariamente.
• Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Los miembros se <i>obligan</i> a abolir el trabajo forzoso, mediante la adopción de medidas eficaces.
Trabajo y familia	
• Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendación núm. 95	Establece los derechos básicos asociados al parto (12 semanas de descanso) y la lactancia (1 ó 2 interrupciones remuneradas durante la jornada), y las prestaciones económicas y médicas asociadas a la maternidad.
• Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191	Amplia los derechos derivados de la protección a la maternidad (licencia de 14 semanas, prestaciones, etc.) respecto al 103, y establece la necesidad de proteger a las mujeres frente a posibles discriminaciones derivadas de la maternidad)
• Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165	Establece la responsabilidad de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice que las personas con responsabilidades familiares pueden desempeñar un trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre las responsabilidades del trabajo y de la familia.
Promoción del empleo	

Normas Internacionales del Trabajo claves para la igualdad	
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y R. núm. 122 y R. sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) 	<p>Tiene como objetivo que los Miembros formulen y lleven a cabo una política activa destinada al pleno empleo, productivo y libremente elegido, sin que se den situaciones de discriminación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150 • Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166 	<p>Establece que los Miembros adoptarán y llevarán a la práctica programas de orientación y formación profesional en estrecha relación con el empleo, y sin discriminación.</p> <p>Establece los límites a la finalización de la relación de trabajo por parte del empleador cuando puedan haber motivos de discriminación.</p>
Condiciones de empleo	
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178 	<p>Establece la obligación de tomar medidas que garanticen la protección de la salud, que faciliten la atención de las responsabilidades familiares y sociales, protección de la maternidad y desarrollo profesional para las personas que trabajan en horario nocturno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184 	<p>Tiene como objetivo que los Miembros desarrollen una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores y las trabajadoras a domicilio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182 	<p>Define qué se entiende por trabajador o trabajadora a tiempo parcial y tiene como objetivo garantizar que tienen los mismos derechos que quienes trabajan a tiempo completo, especialmente en lo referente a la protección frente a la discriminación.</p>

<p>Normas Internacionales del Trabajo claves para la igualdad</p>	
<p>• Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Recomendación núm. 164</p>	<p>Establece la obligación de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>
<p>Trabajadores migrantes</p>	
<p>• Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86</p>	<p>Tiene por objetivo garantizar que los trabajadores y las trabajadoras migrantes reciben ayuda e información adecuada, así como que los Miembros dispongan de servicios médicos para vigilar su salud en el proceso de inmigración y que no se producen situaciones de discriminación.</p>
<p>• Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151</p>	<p>Para garantizar que son respetados los derechos fundamentales de las personas migrantes.</p>

V. Aplicación práctica.

Tarea 1. Análisis de la segregación laboral en una empresa.

Objetivo: analizar la desigual distribución de mujeres y hombres en el ámbito laboral a través de un ejemplo real y conocido, recogiendo datos de la ocupación de las categorías laborales por mujeres y hombres, así como las consecuencias de tal desigualdad.

Desarrollo:

1. Elabore una tabla sobre la distribución de mujeres y hombres en tu empresa o en una empresa a la que tengas acceso en tu actividad sindical, detallando el número personas de cada sexo en cada uno de los puestos de trabajo o categorías laborales. Puedes utilizar para ello las tablas que se adjuntan, adaptándolas a la realidad que analices.
2. Sobre los datos de la tabla elabore conclusiones referidas a la posible segregación horizontal (para observar si se trata de un sector feminizado o masculinizado) y a la vertical (qué puestos son ocupados por unas y otros y el rango que ocupan en la estructura jerárquica). Explique los posibles estereotipos y roles sexuales que dan lugar a tal distribución.
3. Con los datos y las conclusiones que obtenga, piense que utilidad pueden tener para realizar una acción de sensibilización respecto a la posible situación de discriminación en que se encuentren las mujeres en esa empresa, así como qué tipo de medidas se pueden poner en marcha para avanzar hacia la igualdad.
4. Presente tus conclusiones y tus propuestas al grupo en el curso antes de trasladarlas a la empresa o al sindicato.

Modelos de tablas para recoger datos de distribución de mujeres y hombres.

Nombre de la empresa:						
Departamento:						
Categoría laboral*	Salario**	Mujeres		Hombres		Total
		Número	%	Número	%	
Departamento:						
Categoría laboral*	Salario**	Mujeres		Hombres		Total
		Número	%	Número	%	
Departamento:						
Categoría laboral*	Salario**	Mujeres		Hombres		Total
		Número	%	Número	%	

* Categoría laboral o relación de puestos de trabajo por cada departamento, ordenados por rango jerárquico, es decir, de mayor a menor poder de decisión. En la medida de lo posible tal como se refleja en el convenio o contrato colectivo.

** Si el salario está establecido por convenio hay que señalarlo. Si es igual para hombres y mujeres aparecerá una sola cifra, si hay diferencias salariales para los mismos puestos de trabajo en función del sexo, se anota de forma diferenciada lo que ganan las mujeres (M) y los hombres (H).

Añadir tantas filas como hagan falta en función de los puestos de trabajo o categorías laborales, y tantos grupos como departamentos haya. Adjuntar a la tabla las observaciones pertinentes.

Datos complementarios:

- Por tipo de contrato:

TIPOS DE CONTRATO	Horas semanales	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Fijo				
Temporal				

Observaciones:

- Por turnos de trabajo:

TURNOS DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Diurno			
Nocturno			
Jornada partida			
Jornada intensiva			
Media jornada			
Turnos rotatorios			
Jornada flexible			
Fin de semana			
Otros (señalar)			
TOTAL			

Observaciones:

- Por tiempo de trabajo:

HORAS SEMANALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20			
20-35			
35-40			

Mas de 40			
TOTAL			

Observaciones:

Tarea 2. Análisis de género en la organización sindical.

Ante los planes de acción, programas o políticas sindicales cabe hacerse una serie de preguntas con el objetivo de valorar si son sensibles y tienen perspectiva de género.

Objetivo: analizar en que medida nuestra organización sindical tiene incorporada la perspectiva de género y en función de las conclusiones formular recomendaciones para que así sea.

Desarrollo:

1. Analice en qué grado su sindicato u organización sindical tiene incorporada la perspectiva de género a través de las preguntas que se presentan a continuación. Para ello, además de su opinión, consulte documentos sindicales y pregunte a compañeras y compañeros de diferentes departamentos, sectores y con diferentes niveles de responsabilidad, de forma que contraste las diferentes visiones que sobre el tema se tiene.

■ Identificación de temas:

- ✓ ¿De qué manera se reflejan las experiencias de mujeres y hombres en la forma en cómo se identifican los temas?
- ✓ ¿Cómo se toma en cuenta la diversidad?

■ Definición de los resultados deseados/anticipados:

- ✓ ¿Qué desea lograr el sindicato con esta política y cómo encaja este objetivo con un compromiso con la igualdad?
- ✓ ¿Quién será afectado (a)? ¿Cómo variarían los efectos de una política en mujeres y hombres?

■ Compilación de información:

- ✓ ¿Qué clase de datos específicos de género tienen disponibles? ¿Existe información sobre otros grupos identificados como necesitados de una mayor equidad?
- ✓ ¿Cómo se incentiva en el sindicato a las mujeres a expresar sus necesidades y

preocupaciones?

- ✓ ¿Cómo se recibirá en el sindicato las experiencias diferenciales de género y diversidad que plantees o lleves a cabo?

■ **Desarrollo y análisis de opciones:**

- ✓ ¿Qué desventajas ofrecerá cada opción para algunos(as) o que ventajas para otros(as)? ¿Qué opción tendrá efectos diferenciales sobre las mujeres y los hombres dentro del sindicato y en el lugar de trabajo?
- ✓ ¿Cómo puede desarrollarse soluciones innovadoras para mejorar la igualdad de género o identificar los temas que afectan de forma diferencial a las mujeres?
- ✓ ¿Qué soluciones sugieren los grupos de mujeres afectados?

■ **Formulación de recomendaciones:**

- ✓ ¿Cuán significativa es la igualdad de género y cuánto pesa en la elección de opciones?
- ✓ ¿Cómo se puede aplicar la política, programa o acción de manera equitativa?

■ **Comunicación de la política, acción o programa:**

- ✓ ¿Cómo asegurarán las estrategias de comunicación que tanto hombres como mujeres miembros de los sindicatos tengan acceso a la información?
- ✓ Se utiliza un lenguaje que refleja la perspectiva de género?

■ **Evaluación de los resultados:**

- ✓ ¿Cómo se incorporarán las preocupaciones sobre la igualdad de género entre los criterios que utiliza el sindicato para evaluar su efectividad?
- ✓ ¿Qué indicadores utilizará el sindicato para medir los efectos de la acción, programa o política sobre mujeres y hombres?

2. Con las conclusiones que saque de las contestaciones a las preguntas, y teniendo en cuenta las opiniones que haya podido recoger de otras compañeras y compañeros, haga las recomendaciones que estime oportunas para que se incorpore la perspectiva de género en el sindicato y toda su acción incluya la transversalidad de género.

Bibliografía y recursos en línea

Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente. CIT 2009

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108261.pdf

Web Departamento de Género de la OIT

<http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

Observatorio de la Igualdad de Género en América Latina y el Caribe.

<http://www.cepal.org/oig/>

Guía práctica: la inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del CM.

Likadi - Catro Garcia, C. Ayuntamiento de Sagunto. 2004.