
IGUALDAD DE GÉNERO

GUÍA PRÁCTICA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS



ÍNDICE

03 - **Presentación**

04 - **Metodología**

05 - **¿Qué es la igualdad de género?**
- Una problemática actual

06 - **El papel de los sindicatos**
- La globalización y sus efectos en el mercado laboral.

07 **01 Actividad - Saber para poder actuar**
- Preguntas guía

08 **02 Actividad - Una vez informados, informar**
- Preguntas guía

09 - **Revisando puntos de vista**
- Sexo y género

10 **03 Actividad - ¿Cómo nos vemos?**
- Preguntas guía
04 Actividad - No puedes

11 - **La mentalidad de nuestra institución**
- Discriminación

12 **05 Actividad - ¿Discriminación institucional?**
- Verdadero / Falso

13 - **Planificar con perspectiva de género**
- Esta integración supone
- **Planificar: una cuestión de elecciones**

14 - **Pasos**

15 **06 Actividad - Un problema**

16 - **Pensar las diferencias... para ser iguales**
- Aguzar la mirada

17 **Y por casa, ¿cómo estamos?**

18 **07 Actividad - Roles y ámbitos**

19 - **Trabajo, salario y valor**

20 **08 Actividad - Clasificados**
- Preguntas guía

21 - **Violencia en el lugar de trabajo y acoso**
- Acoso sexual en el trabajo
- Efectos
- Cómo actuar

22 **09 Actividad - Situaciones de acoso**

23 - **Género y salud**

24 **10 Actividad - Modificando actitudes**
- Preguntas guía

25 - **Regulación sobre empleo y género**

26 - **Fuentes y recursos**

PRESENTACIÓN

La desigualdad entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad es una realidad que se ha visto agravada por el desarrollo de una economía globalizada.

El papel de las organizaciones sindicales en este sentido es fundamental para sentar las bases de una nueva sociedad, más inclusiva y más justa para todos sus habitantes. La formación y la capacitación de las personas como actoras sociales se convierten en herramientas imprescindibles para llevar adelante estos cambios.

En las páginas que siguen encontrarán información y actividades destinadas a servir como material para cursos de capacitación, reuniones o discusiones dentro de sus organizaciones sindicales.

Su objetivo no es agotar el tema de la igualdad de género, que tiene múltiples facetas, sino brindar una herramienta básica para que las delegadas y delegados puedan planificar actividades, ampliando la información de que disponen para las mismas. Para ello, al final de la guía encontrarán un listado de recursos informativos para complementar esta guía.

Esperamos que les sea de utilidad y cada vez seamos más quienes trabajemos por un mundo más igualitario.

Verónica Fernández Méndez
Jefa del Departamento de Igualdad
de Oportunidades de UNI



METODOLOGÍA

Las prácticas están pensadas para ser coordinadas por una persona que introduzca los temas y guíe el desarrollo de las actividades.

Además, esta persona será la encargada de intentar que todos y todas las integrantes del grupo participen activamente; promueva el El material que se presenta en esta guía está pensado para ser utilizado en reuniones, cursos y discusiones dentro de los sindicatos y las prácticas propuestas se sostienen en actividades grupales.

Por lo tanto, la metodología está concebida para un taller y no para una conferencia, aunque la información vertida puede utilizarse como disparador para desarrollar una.

El objetivo del taller es permitir a quienes participen que compartan experiencias y descubran actitudes y conceptos de manera autónoma. Este tipo de aprendizaje es más productivo que aquél que se sigue de un seminario o conferencia, ya que lo que aprendemos por nosotros mismos se recuerda mejor que lo que nos dice otro. intercambio de ideas; oriente las discusiones; negocie en momentos de conflicto para llegar al consenso común y ayude a que todas las personas participantes tomen la palabra (en los grupos suelen aparecer líderes o personas

que interrumpen a los otros o son el foco de atención; es algo que habrá que moderar). Se sugiere comenzar con una presentación de cada participante al resto del grupo y que luego se presente la persona coordinadora para explicar los objetivos del curso y los temas que van a ser abordados. Es recomendable dejar a la vista el resultado de las actividades grupales para que puedan ser utilizadas en prácticas posteriores y hacer una evaluación al final del taller.



¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?

La igualdad de género establece la igualdad de trato, educación, salud, oportunidades, acceso y condiciones de trabajo para hombres y mujeres. En la UNI y su Departamento de Igualdad de Oportunidades entendemos la igualdad de género como un derecho humano, un valor y un pilar fundamental para el desarrollo de cualquier sociedad.

Sin embargo, esto no sólo significa que nuestras acciones y políticas están dirigidas a la promoción y mejora de la calidad de vida de las mujeres, dedicándose a las cuestiones específicas de este grupo, sino que también trabajamos para revisar y modificar aquellas estructuras culturales que refuerzan las diferencias y crean actitudes discriminatorias y excluyentes (perspectiva de género).

Incorporar una perspectiva de género para la igualdad significa rever puntos de vista establecidos, examinar políticas y acciones teniendo en cuenta sus posibles consecuencias en la desigualdad, y hacer visibles las problemáticas propias de las mujeres para que sean tenidas en cuenta en todos los ámbitos y por todos los actores de la sociedad.

Es decir, planteamos la igualdad de género como una cuestión que atraviesa todas las acciones destinadas a mejorar nuestras sociedades.

“La igualdad de género establece la igualdad de trato, educación, salud, oportunidades, acceso y condiciones de trabajo para hombres y mujeres”



Una problemática actual

A pesar de los avances de las últimas décadas, en muchas áreas de la vida social siguen existiendo serias desigualdades entre hombres y mujeres. Las mujeres representan el 70% de los pobres del mundo y sólo poseen el 1% de la riqueza mundial.

Dos tercios de los analfabetos del mundo son mujeres. Para ellas es más difícil asistir a la escuela y terminarla.

En promedio, una mujer gana el 75% del salario que ganaría un hombre por el mismo trabajo.

Las mujeres representan el 50% de los casos de SIDA en el mundo, con un 58% de ellas en África. Una mujer tiene cuatro veces más probabilidades de ser infectada por un hombre que un hombre de ser infectado por una mujer.

Las mujeres y las niñas son las principales víctimas de la violencia física y sexual. Los agresores suelen ser personas conocidas. Las mujeres también son las principales víctimas del acoso moral y sexual en el lugar de trabajo

ONU MUJERES: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

AMNISTÍA INTERNACIONAL:

<https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/womens-rights/>



EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Las organizaciones sindicales se enfrentan hoy a un mundo en constante cambio. La organización del trabajo ha sufrido modificaciones sustanciales en todo el mundo a partir de la globalización de la economía. En este marco, las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral, pero de manera precaria.

Frente a este escenario los sindicatos deben estar preparados para adaptar sus políticas y acciones a los cambios producidos y por venir. De lo contrario, la eficacia de cualquier actividad de organización y sindicalización se verá menguada, así como las respuestas a las problemáticas a las que hoy se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras en todo el mundo.



La globalización y sus efectos en el mercado laboral

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA (AVANCE EN LAS COMUNICACIONES, LA INFORMACIÓN Y EL TRANSPORTE)

- APERTURA DEL COMERCIO INTERNACIONAL
- CREACIÓN DE REDES DE COMERCIO MUNDIAL



MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- DESCENTRALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN



MÁS LABORES ESPECIALIZADAS

- MÁS SUBCONTRATACIÓN Y TERCERIZACIÓN
- AUMENTO DEL TRABAJO EVENTUAL



BÚSQUEDA DE RÉDITO EN PAÍSES CON MANO DE OBRA BARATA



AUMENTO DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN TRABAJOS INFORMALES, A TIEMPO PARCIAL, ETC.

- AUMENTO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES



DESIGUAL DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS (LAS MUJERES SIGUEN SIENDO LAS ENCARGADAS DE REALIZAR LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO, POR LO QUE LA CARGA DE TRABAJO ES DOBLE).



LAS MUJERES TIENEN ACCESO A UN NIVEL MÁS BAJO DE FORMACIÓN POR LO QUE TIENEN MENOS POSIBILIDADES DE CONSEGUIR UN EMPLEO DIGNO



DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES. LO QUE EQUIVALE A BAJAS PENSIONES PARA LAS MUJERES



MENOR ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LA MUJER
- MENOR AFILIACIÓN



NECESIDAD DE ACTUAR

1 Actividad

Saber para poder actuar

Recolecte información sobre la realidad laboral en su sector. Incluya a los trabajadores y trabajadoras informales.

Haga un listado de los problemas identificados haciendo una distinción por género, edad, tipo de trabajo. Colóquelos en tarjetones.

En grupo

Realice una lista de las acciones de reclutamiento y sindicalización llevadas a cabo por su sindicato diferenciándolas por género, edad, tipo de labor. Colóquelas en tarjetones.

Coloque ambas listas en un lugar visible (lámina, pizarrón, etc.) en dos columnas e intente unir problemáticas y acciones.

Analice y discuta con su grupo de trabajo qué modificaciones son necesarias para dar respuesta a todos los problemas y públicos hallados en la investigación previa.

Realice un informe sobre las conclusiones de esta investigación que sirva como material para desarrollar políticas más eficaces de organización y reclutamiento.

Ambos listados pueden dejarse sobre el pizarrón o a un costado del recinto y ser utilizados para otros trabajos o discusiones.

Preguntas guía:

¿Qué tipo de trabajos realizan los afiliados a mi organización actuales y los potenciales? ¿Son trabajos formales, informales, de empresas tercerizadas, multinacionales?

¿Qué problemas afectan a estos trabajadores y trabajadoras? ¿Son los mismos para hombres, mujeres y jóvenes?

¿Qué actividades realiza mi sindicato para sindicalizar a los afiliados? ¿Son las mismas para hombres, mujeres, jóvenes y trabajadores informales?

¿Realiza campañas de sindicalización?

¿A quiénes están dirigidas estas acciones?

¿A qué problemas responden?



2

Actividad

Una vez informados, informar

Uno de los obstáculos en la afiliación y la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras en los sindicatos es la falta de información sobre los beneficios que ofrece la sindicalización.

A partir de las experiencias de quienes participen del taller, discuta sobre los medios utilizados en su sindicato para mejorar la participación y aumentar la afiliación de los trabajadores.

Preguntas guía:

- ¿Conocen los trabajadores los beneficios de sindicalizarse?
- ¿Qué medios utiliza mi organización para dar a conocer estos beneficios (reuniones, campañas gráficas, emails)?
- ¿Llegan estos medios a la gran mayoría de las personas trabajadoras o sólo a grupos reducidos?
- ¿Se incluye a quienes trabajan en forma informal, migrantes, mujeres y jóvenes?
- ¿Es la información que se brinda clara y completa?
- ¿Responde a las problemáticas reales de quienes trabajan o es demasiado general?
- ¿Qué medios alternativos se pueden utilizar?
- ¿Cuáles son las principales barreras en la participación de los trabajadores y las trabajadoras?
- ¿Qué puede hacer mi sindicato para modificar esta situación?

Revisando puntos de vista

El principal reto para lograr la igualdad de género es la modificación de ciertas pautas culturales.

Aquellas nociones que cada uno de nosotros aprende durante su vida sobre lo que significa ser mujer y ser hombre varían en cada sociedad y responden a estructuras culturales muy arraigadas que definen relaciones de poder.

Estas mismas estructuras son las que nos predisponen a actuar y entender el mundo de diferente manera. Asimismo, son ellas las que la mayor parte del tiempo fundamentan la discriminación y la exclusión.

Estas nociones asignan a cada uno un rol y un tipo determinado de actitud ante la vida, que se nos presenta como “natural”. Así, los hombres son definidos desde la niñez como fuertes, independientes, poco demostrativos y activos. De esta manera, en la edad adulta se convierten en los responsables de proveer el dinero, de tener éxito fuera del ámbito familiar, etc. La mujer, en cambio, es definida por su sensibilidad, su don natural para ser madre y su capacidad de contención. Así, su rol social es relegado a la familia, el cuidado de los hijos, etc.

Ambas nociones son construidas y tienen efecto en todos los ámbitos de la vida condicionando la acción y los deseos tanto de hombres como de mujeres. Por ejemplo, aquellos hombres que no pueden ser proveedores se sienten fracasados, la maternidad se erige como un deber de la mujer y ciertos trabajos son entendidos como sólo para mujeres o sólo para hombres.

Entender que nuestras definiciones sobre el mundo no son “lo normal” o “lo natural” sino una trama de concepciones construidas socialmente es el primer paso para el cambio. Revisar las maneras establecidas de definir roles y relaciones en nuestras organizaciones es fundamental para incluir una perspectiva de género.



SEXO y GÉNERO

El concepto de sexo remite a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, mientras que el de género es un concepto social, una construcción que se modifica en cada sociedad, cultura y momento histórico, definiendo roles, modos de ser y estar en el mundo, habilidades y actitudes, conformando así la identidad social de cada persona y convirtiéndola en miembro de la misma.

3 Actividad ¿Cómo nos vemos?

Separar el grupo de trabajo entre hombres y mujeres. Cada uno de los grupos deberá discutir y elaborar una lista de características de lo que comúnmente se entiende por ser mujer y ser hombre en su sociedad (no más de 10).

Un integrante de cada grupo leerá el listado al resto y a continuación se realizará un listado común. Este listado puede quedar en un lugar visible para ser utilizado por los participantes en otras actividades.

Preguntas guía:

¿Qué tipo de personalidad o actitud ante el mundo debe tener un hombre en mi sociedad para ser bien considerado? ¿Cuál la mujer?

¿Hay actividades consideradas propias de cada género? ¿Cuáles?

¿Hay expresiones o formas del lenguaje que desvalorizan el rol de la mujer?

¿Y el del hombre?

4 Actividad No puedes

A partir de la definición de características aceptadas socialmente para cada género escribir sobre una lámina o pizarrón una columna encabezada por la frase “No puedes porque eres mujer” y otra por “No puedes porque eres hombre”.

Cada participante colocará una experiencia de su vida durante la niñez y otra en su vida adulta en la que haya sido compelido a dejar de hacer algo por su género.

Luego se discutirá sobre los cambios producidos con el tiempo y el rol que tiene la familia, la escuela y las instituciones en la definición de cada género.

LA MENTALIDAD DE NUESTRA INSTITUCIÓN

Del mismo modo que los valores culturales son aprendidos desde la niñez y preforman nuestras actitudes frente a la vida, las organizaciones e instituciones (sean empresariales, estatales o sindicales) también poseen un entramado de valores y nociones particular muy arraigado sobre su accionar y sobre el campo en el que actúan.

Podemos decir que, al darse relaciones sociales estructuradas por reglas y contratos, las organizaciones son sociedades a pequeña escala, con un imaginario propio y roles asignados a cada miembro.

Aquellas nociones culturales que existen en la sociedad suelen reproducirse, como todo, en el interior de las organizaciones. Sin embargo, es posible modificarlas.

Los sindicatos nacieron como sociedades de hombres y muchas veces reproducen las valoraciones positivas sobre la masculinidad en el interior de sus estructuras, aun en aquellos casos en los que la mayoría de miembros son mujeres.

En estos casos se produce exclusión, falta de participación y discriminación, lo cual atenta contra las posibles acciones para lograr la igualdad de género.

Discriminación

Al tratarse de una construcción social, la noción de género es difusa y cambiante según las sociedades y los momentos históricos. De ahí que las actitudes discriminatorias también sean diferentes.

La discriminación basada en el género se fundamenta en una valoración positiva de un género sobre el otro y, por lo tanto, funciona como promotor de relaciones de poder específicas.

Hay discriminación directa cuando se impide a las mujeres disfrutar de derechos, libertades o beneficios sociales por el hecho de serlo. La indirecta, mucho más sutil, es aquella por la que, aun habiendo reglas iguales para ambos géneros, las estructuras culturales y las prácticas sociales históricamente enraizadas impiden realizar esta igualdad, que de esta manera es sólo formal. Este tipo de discriminación también se denomina institucional.

Una vez que entendamos que el género es una noción socialmente construida y revisemos críticamente estos conceptos y condicionamientos, podremos integrar una perspectiva diferente en todas las acciones y políticas de nuestras organizaciones, es decir, una perspectiva de género que aboga por la equidad.



5 Actividad ¿Discriminación institucional?

Distribuir a los miembros del grupo la siguiente lista de afirmaciones. Una vez contestado el cuestionario, discutir cada afirmación con el resto de los participantes exponiendo las causas y sus consecuencias en la discriminación por género.

Realizar un informe sobre las conclusiones de la discusión y los cambios que deberían realizarse dentro de la estructura de la organización para fomentar la igualdad de género.

Verdadero / Falso

1. La cuestión de género es prioritaria para la organización.
2. Los equipos de negociación están constituidos tanto por hombres como por mujeres.
3. Las mujeres no se presentan a la elección de altos cargos.
4. Las reglas de elección facilitan el acceso de todos los miembros a los puestos jerárquicos.
5. Existe una cuota mínima de participación de mujeres en los comités u órganos decisorios.
6. Los estatutos establecen normas que fomentan la inclusión de las mujeres en la estructura institucional pero éstos no se cumplen.
7. Existen cursos de formación sobre cuestiones de género para todos los dirigentes, tanto hombres como mujeres.



PLANIFICAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta integración supone:

Establecer una estrategia para lograr la igualdad en todos los campos y esferas sociales.

Entender que la preocupación por la igualdad de género no es una cuestión “de las mujeres” sino un problema de la sociedad en su conjunto que afecta a su desarrollo.

Analizar la propia estructura de la organización para eliminar las barreras hacia la igualdad.

Capacitar a los dirigentes (hombres y mujeres) sobre cuestiones de género para convertirlos en capacitadores.

Informar y sensibilizar al resto de los actores sociales.

Conformar comités y redes de mujeres para que hagan visibles sus propias problemáticas.

PLANIFICAR: UNA CUESTIÓN DE ELECCIONES

Planificar es un proceso estratégico en el que se realizan determinadas acciones para resolver un problema o modificar una situación de cierta forma deseada. Dicho proceso debe ser permanentemente evaluado para corregir el curso o reforzar las acciones. Es circular, ya que de la evaluación de los resultados de toda acción surgirán nuevos problemas y por lo tanto más acciones que realizar. También es profundamente participativo, ya que requiere la colaboración y los puntos de vista de todos los actores comprometidos, tanto los que planifican como los beneficiarios del mismo.

Integrar la perspectiva de género a la planificación de las acciones institucionales no significa redactar una serie de reglas iguales para todos y para todas, ya que este tipo de estrategias suele ser evadido por las actitudes arraigadas culturalmente y se convierte en letra muerta: una igualdad puramente formal.

Tampoco es útil importar recetas extraídas de otras sociedades, puesto que el género es una noción construida y por lo tanto en cada cultura los condicionamientos por el género serán particulares.

Planificar con perspectiva de género significa desarrollar acciones estratégicas de acuerdo a las necesidades y diferencias existentes entre hombres y mujeres. Así, cada sociedad y organización encontrarán problemas diferentes a los que hacer frente en ambos grupos.

La finalidad de estas acciones será modificar con el tiempo las relaciones sociales entre los géneros, equiparándolas.

Pasos

El análisis y la definición de los problemas son fundamentales en el proceso y constituyen el primer paso. Debemos conocer a fondo cuál es la realidad que se debe modificar, definiendo de manera precisa los problemas existentes.

En esta etapa debemos tener en cuenta que definir un problema también es una cuestión de valoraciones y entraña un tipo de solución particular. Por ejemplo, entender la poca participación de las mujeres en el sindicato por falta de oportunidades estatutarias significará actuar de una manera, entenderla como falta de interés, de otra.

Una vez establecido el problema se realizará un plan de acción con los objetivos a alcanzar y las actividades que se llevarán a cabo para ello, teniendo en cuenta su viabilidad en cuanto al tiempo y a los recursos de que se dispone. Este plan de acción será constantemente evaluado durante su desarrollo. La etapa final consistirá en una evaluación de los resultados obtenidos con vistas a planificar nuevamente.



6 Actividad Un problema

Separar el grupo de trabajo en tres y repartir el siguiente caso. Cada grupo deberá escribir en una hoja la definición del problema que creen se debe solucionar y tres actividades para solucionarlo.

A continuación, un integrante de cada grupo leerá la definición y las actividades al resto. Una vez finalizado se abrirá la discusión.

“El sindicato x representa a 5.000 trabajadores y trabajadoras de la industria textil de una ciudad. El 65% de sus afiliados son mujeres de más de 25 años que trabajan a tiempo completo.

Para aumentar la participación de sus afiliados, y en especial de sus afiliadas, se decidió organizar cuatro reuniones en la sede central de la organización, una cada dos semanas. Allí se discutirían las problemáticas de los trabajadores y se planificarían nuevas acciones para solucionar los problemas encontrados.

A principios de mes se ubicó en el tablón de anuncios de todas las empresas con afiliados al sindicato un cartel con la fecha y la hora previstas para las 4 reuniones, que se desarrollaron los lunes alrededor de las 18.30hs.

Dos meses después, se constató que el promedio de asistentes fue de 100 personas por reunión. Menos del 10% fueron mujeres. La mayor parte de los asistentes eran hombres pertenecientes a los puestos jerárquicos y de supervisión.

El sindicato está revisando la continuación de estas reuniones.”



Pensar las diferencias... para ser iguales

Introducir una perspectiva de género en nuestras organizaciones requiere de una mirada más crítica sobre nosotros mismos y las reglas que nos guían. Una mirada desnaturalizadora.

Volver a ver, o rever las concepciones propias e institucionales conlleva un esfuerzo y un trabajo de todos los actores que la componen.

Para realizar acciones estratégicas con vistas a la igualdad de género debemos analizar nuestro mundo social y encontrar los problemas que hay que solucionar. No se trata sólo de eliminar actitudes discriminatorias, más visibles, sino de ahondar en las desigualdades más profundamente arraigadas. Estas suelen ser las que más se nos escapan.

Aguzar la mirada

Cada sociedad y cultura define qué es ser hombre y qué ser mujer, otorgándole a cada género un abanico de actitudes, roles y características aceptadas por dicha sociedad o cultura. Estas normas no se inscriben de manera formal, sino en los cuerpos de cada sujeto social, porque condicionan sus prácticas, su manera de ser en el mundo. Por ello, inconscientemente entendemos estas actitudes como “normales”.

Llevar a la conciencia las normas que nos regulan y analizarlas como construidas por los sujetos sociales posibilita su modificación. Las diferencias no son de por sí negativas, cada individuo es diferente a otro. Debemos buscar aquellas diferencias que jerarquizan y desvalorizan, que discriminan y nos hacen desiguales.

Entre otras cuestiones debemos tener en cuenta lo siguiente:

Valoraciones: ¿Son igualmente valorados los hombres y las mujeres en el trabajo y los ámbitos de representación, o se valora más el trabajo y la opinión de uno que de otro?

Recompensas: ¿Son igualmente recompensadas las labores de ambos géneros?

Recursos: ¿Mujeres y hombres poseen los mismos recursos a su disposición para desarrollar sus capacidades en la sociedad? (Recursos son el dinero, el tiempo, la formación)

Derechos: ¿tienen los mismos derechos y libertades? ¿Es posible ejercer esos derechos y libertades o son meramente formales?

Ámbitos de actuación: ¿Pueden participar todos en cualquier ámbito o hay ámbitos socialmente reservados para las mujeres y otros para los hombres?

Y por casa, ¿cómo estamos?

A pesar de los cambios logrados en las últimas décadas y los avances realizados en la situación de las mujeres, la responsabilidad de la labor familiar (tareas domésticas, cuidado de los hijos y los ancianos) sigue siendo adjudicada únicamente a ellas, como ámbito natural de actuación. Esto sucede a pesar del significativo aumento de mano de obra femenina en el mercado laboral, lo que duplica las labores de las mujeres.

El trabajo doméstico, no remunerado y en muchas sociedades desvalorizado, afecta el acceso de las mujeres a los trabajos remunerados. Los hombres, socialmente definidos como proveedores, se ocupan de una parte muy escasa de estas tareas.

Por ello, las mujeres son más propensas a buscar trabajos a tiempo parcial, informales o desde el hogar mismo, con menos exigencia, ya que deben dividir su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado.

Los hombres, en cambio, poseen más oportunidades de desarrollarse profesionalmente, ya que no dividen su tiempo con las responsabilidades domésticas. Sin embargo, su rol social los impulsa a trabajar más horas, hacer dobles turnos o tener varios trabajos para ganar más dinero.

Algunas condiciones de la economía actual han agravado este tipo de desigualdad. En muchos países, los hombres han sido relegados al desempleo y las mujeres son el único sostén de la familia, con el sentimiento de fracaso que esto conlleva para una masculinidad que “debe” hacerse cargo del sustento familiar.

Por otro lado, al aumentar el trabajo migrante, millones de familias se han visto desmembradas.

Este tipo de problemáticas deben ser tenidas en cuenta por los sindicatos y los estados a la hora de negociar con los empleadores. El tiempo libre, las licencias por maternidad y paternidad, la organización de guarderías y horarios más flexibles ayudarán a equilibrar las tareas de unos y otros aliviando las presiones que experimentan tanto los hombres como las mujeres.



7

Actividad

Roles y ámbitos

Separar el grupo en cuatro. Dos grupos trabajarán con la tarjeta A y dos con la tarjeta B.

Cada grupo deberá representar la situación descrita en la tarjeta, uno de la manera en la que creen sucedería “normalmente” y el otro representará la situación habiendo modificado ciertas actitudes de los roles de género con vistas a la igualdad.

Al finalizar se abrirá la discusión sobre las diferencias.

A

Es la hora de la cena. La mujer y el hombre han vuelto a casa del trabajo (o se puede elegir que uno trabaje y el otro no) y los hijos e hijas de la escuela. ¿Qué está haciendo cada uno en ese momento? ¿Qué tareas le corresponden a cada uno? ¿Cómo se reparten estas tareas? ¿Cómo reacciona cada uno de los miembros de la familia cuando se le asigna su tarea? ¿Las cumplen finalmente?

B.

Es navidad. Un hombre y una mujer están eligiendo los regalos para los niños y niñas de la casa. ¿Qué juguetes eligen para cada uno? Le consultan al vendedor o vendedora de la tienda y a los demás compradores. ¿Qué opinan ellos? ¿Cómo deciden cuánto dinero gastar?

Trabajo, salario y valor

La jerarquización y la desigualdad entre los géneros son fácilmente visibles en el mercado de trabajo.

La diferencia de recursos y la asignación de roles prefijados condicionan la posibilidad de las mujeres de elegir trabajos dignos y bien remunerados.

De esta manera, se asignan a los hombres aquellos trabajos “rudos” o “sucios”. Sin embargo, la arbitrariedad de esta afirmación se demuestra en la industria alimenticia, en la que las mujeres, que son mayoría, realizan trabajos pesados. Los hombres, en cambio, son empleados en trabajos peligrosos, teniendo por ello un índice de accidentes laborales más alto que las mujeres.

Por otra parte, la asignación de ámbitos diferenciados conlleva que muchas mujeres sigan trabajando en la agricultura y en negocios familiares sin recibir remuneración porque estas labores forman parte de la esfera privada o la familia.

Los puestos de trabajo destinados a trabajadoras migrantes se concentran en los sectores menos reglamentados, lo que las deja más expuestas a la explotación y a un trato desigual (por ejemplo, las trabajadoras del servicio doméstico).

Las mujeres representan la mayor parte de los trabajadores en el empleo informal, que se caracteriza por la falta de protección legal y bajas remuneraciones. Aquellas mujeres que acceden a cargos superiores siguen ganando menos que sus pares varones.

Debido a la diferencia de formación, las mujeres no pueden acceder a empleos especializados, mejor pagados y con una mayor posibilidad de progreso profesional.

Por último, se debe resaltar la desvalorización que sufren aquellas labores consideradas como femeninas, incluidas las labores domésticas.

Los sindicatos deben trabajar en diversos frentes que equilibren estas disparidades:

- **Sindicalizar:** más trabajadores y trabajadoras organizados fortalecen la negociación con los empleadores.
- **Formar:** capacitar y dar formación a los dirigentes así como a los trabajadores y trabajadoras sobre los beneficios de sindicalizarse y sobre cuestiones de género para ampliar la mirada hacia las necesidades de cada grupo.
- **Fomentar y crear comités de mujeres:** nadie más preparado para conocer las problemáticas de las mujeres que las mujeres mismas. Esto también se aplica al personal joven.
- **Modificar estatutos:** en caso de ser necesario, establecer cuotas o posiciones en los órganos de decisión para las mujeres con miras a mejorar la igualdad de género y ampliar la visión de género.
- **Incluir cláusulas de maternidad y paternidad en las negociaciones:** de esta manera se equilibrarán las tareas y responsabilidades en el hogar.
- **Vigilar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo:** las entrevistas y métodos para contratar trabajadores suelen contener preconceptos que restringen el acceso de las mujeres a los mismos, así como las promociones dentro de las empresas. Se deben exigir prácticas igualitarias y transparentes.
- **Promover la igualdad de género en todas las negociaciones:** fomentar la inclusión de cláusulas que no solo promulguen la igualdad de género sino que además creen condiciones de equidad para fomentar la participación de las mujeres en el mundo laboral (permisos, horarios, facilidades, etc.)

8 Actividad Clasificados

Llevar al taller los anuncios clasificados de búsqueda de trabajo de su localidad o región. Repartirlos entre los integrantes del grupo, quienes deberán leerlos atentamente. Cada integrante deberá encontrar una situación que le llame la atención. Abrir la discusión sobre la diferencia de empleos que se ofrecen, el valor que se les asigna según el género, etc.

Preguntas guía:

- ¿Qué tipo de trabajos se ofrecen a mujeres exclusivamente?
- ¿Cuáles a hombres?
- ¿Qué diferencia de requisitos existe?
- ¿Con qué tienen que ver estos requisitos (la formación, la edad, el estado civil, el aspecto físico)?
- ¿Hay algún requisito que aparezca sólo en los trabajos en los que se solicitan mujeres?



Violencia en el lugar de trabajo y acoso sexual

La jerarquía entre los géneros, social y culturalmente construida, sostiene ciertas relaciones de poder. Toda relación de poder es por definición asimétrica, es decir, uno de los sujetos de la relación tiene poder y el otro no. Cuando hablamos de poder definimos una posibilidad o potencia (poder hacer, poder decir, poder dejar de hacer) pero también un mandato (mandar y obedecer).

Generalmente, los hombres son socialmente más valorados que las mujeres. Esta situación de asimetría se presenta en muchos ámbitos de la vida social y puede conducir a la violencia, sea física, verbal o psicológica.

El acoso sexual es un tipo de violencia que a través de una demostración de poder intimida, humilla y afecta la dignidad de la otra persona. Las relaciones de poder sostenidas socialmente entre los géneros se refuerzan con las relaciones de poder y jerarquía que existen entre jefes y subordinados. Es por esta razón que las mujeres constituyen la mayor parte de las víctimas de acoso sexual y los lugares de trabajo son uno de los ámbitos donde aparece.

Acoso sexual en el trabajo

Es un comportamiento de carácter sexual, no deseado, que la víctima percibe como un condicionamiento para mantener su trabajo o que crea un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.

Pueden ser contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de una persona.

Efectos

Las víctimas de acoso sexual sufren violencia psíquica y en algunos casos física. Esta situación de humillación provoca síntomas de todo tipo que alteran su salud física y emocional.

Por ejemplo:

sentimientos de inseguridad, ansiedad, angustia, asco, vulnerabilidad, rabia e impotencia, estrés físico y emocional contracturas musculares, problemas digestivos, jaquecas, irritabilidad, insomnio, cuadros de ansiedad y depresión.

Cómo actuar

Muchos países han producido legislación a este respecto. Sin embargo, uno de los mayores obstáculos que presentan estas situaciones es el miedo de las víctimas a denunciar a sus victimarios por temor a perder el empleo, ser mal vistas, teniendo en cuenta que muchas veces los acosadores tienen el poder de despedirlas, calumniarlas.

Por ello, los sindicatos deben estar atentos a las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores, ofreciéndoles las herramientas para que se sientan contenidos y apoyados para denunciar y castigar al victimario ante una situación como ésta.

Ofrecer formación e información al respecto será de gran utilidad.

9 Actividad Situaciones de acoso

Compartir con el grupo situaciones de acoso que conozca por su experiencia.

Discutir y planificar futuras acciones que puede realizar el sindicato para abordar el problema del acoso sexual.

notas

A spiral-bound notebook with a light gray cover and a teal tab at the top. The page is lined and has the word 'notas' written at the top.

Género y salud

La noción de salud, como muchas otras significaciones sociales, es una construcción que ha ido modificándose a través del tiempo. La misma puede definirse de manera negativa, como ausencia de enfermedades, o positiva. Así, la Organización Mundial de la Salud la define como un “completo bienestar físico, social y mental”. Este concepto de salud pone el acento no sólo en los recursos físicos que un ser humano pueda alcanzar, sino también los sociales y personales.

Los roles socialmente construidos de género atraviesan el concepto de salud porque condicionan las maneras de vivir de hombres y mujeres, que se ven afectados por ello en su bienestar físico, emocional y social.

En el caso de los hombres, la definición de su rol social como proveedor ha conducido a que actualmente muchos hombres vean trastornado su equilibrio físico y mental cuando no pueden cumplir esta función (por ejemplo, por falta de empleo o al sentirse desplazado por las mujeres económica o socialmente). Además, la idea de que son ellos los que deben realizar trabajos duros o arriesgados aumenta la incidencia de accidentes laborales.

En el caso de las mujeres se vuelven factores de atención su salud reproductiva, la maternidad y el contagio de enfermedades de transmisión sexual como el VIH/SIDA.

La dominación masculina es un factor crucial cuando se trata de comportamientos sexuales. Conceptos como el orgullo, la hombría y el derecho sobre la mujer a la hora de mantener relaciones sexuales restringen la capacidad de la mujer de decidir libremente no tener relaciones sexuales, negociar el uso del preservativo y decidir sobre su maternidad.

A esto se suma que el hombre es socialmente alentado a tener varias parejas sexuales. Por ello, la protección frente a embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual y situaciones de violencia y abuso son limitadas para la mujer.

Este tipo de actitudes aumenta los casos de VIH/SIDA en todo el mundo. Las mujeres son más vulnerables y en regiones como África, representan la mayor parte de la población enferma.

Por todo ello son necesarias la capacitación y la información para modificar este tipo de actitudes sustentadas en los roles de género. Los sindicatos pueden contribuir en este sentido informando y educando a sus trabajadores y trabajadoras con vistas a la igualdad y la salud para todos.

10 Actividad **Modificando actitudes**

Discuta y elabore con el grupo de trabajo un plan para abordar el tema del VIH/SIDA y las relaciones sexuales seguras en su organización.



Preguntas guía:

¿Hay información sobre los riesgos de mantener relaciones sexuales no protegidas?

Si la hay, ¿qué motivos llevan a que sigan existiendo conductas de riesgo?

¿Cómo se puede abordar este problema?

¿Existe educación sexual y reproductiva en su país, región, ciudad?

¿Cómo puede actuar el sindicato para mejorar esa educación?

¿Qué temas son los esenciales a tratar?



Regulación sobre empleo y género

Convenios claves de la OIT sobre igualdad entre hombres y mujeres trabajadores*

- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 C111 se cuenta entre los más ratificados. Exige a los Estados Miembros que formulen y apliquen una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- El Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 C100 trata específicamente la cuestión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 C156 aborda cuestiones relativas a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y respecto de otros miembros de la familia que necesiten su cuidado o sostén.
- El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 C183 abarca la licencia y las prestaciones de maternidad, la protección del empleo y cuestiones conexas con la no discriminación.
 - *El Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, C190 2019, que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Se trata de la primera normativa internacional en hacerlo. Está complementado por la Recomendación 206 (R206), que aporta una orientación más detallada sobre cómo debe implementarse el Convenio a nivel nacional.*

(*) En el apartado “Fuentes y recursos informativos” encontrarán el enlace para bajar estos convenios completos.

Fuentes y recursos informativos UNI GLOBAL UNION

- Departamento de Igualdad de Oportunidades
<https://uniglobalunion.org/about/cross-sector-groups/equal-opportunities/>
- Rompe el círculo! Campañas y recursos sobre violencia de género, acoso y discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual. <https://breakingthecircle.org/>
- Brecha salarial: UNI Equal Pay Campaign: <https://uniequalpay.org/>
- La salud de las mujeres: UWH: UNI Women's Health Campaign <http://uni-womens-health.org/>

AMNISTÍA INTERNACIONAL

<http://www.amnesty.org/es>

NACIONES UNIDAS

UN INSTRAW

Wiki de género y capacitación de Naciones Unidas. Materiales de capacitación.

http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Training_Materials

FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS MUJERES DE LAS NACIONES UNIDAS (UNIFEM)

<http://www.unifem.org/>

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Información y recursos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Naciones Unidas.

Temas que aborda: <http://www.un.org/womenwatch/topics/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Guía de recursos sobre igualdad de género en el mundo del trabajo:

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO: <http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES CLAVES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO:

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-oppotunity-and-treatment/lang--en/index.htm>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

Género y salud: <http://www.who.int/topics/gender/es/>



equal
opportunities