



**SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
FOMENTO A LA INCLUSIÓN LABORAL**

Manual de Equidad de Género en el Trabajo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Instituto
de Empleo
y Seguridad Social

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
FOMENTO A LA INCLUSIÓN LABORAL

**Manual de Equidad de Género
en el Trabajo**

Autora: Pilar Seoane Vázquez

Impresión: Imprenta LITHO-GRAPHIX
Tiraje: 250 ejemplares

Elaborado en Agosto de 2011,
Publicado en el marco del proyecto
Formación e Inserción Laboral de
Mujeres y Personas con Discapacidad
(AECID)

Realizado en la República de Honduras,
en el marco del Proyecto de
Cooperación Técnica Internacional entre
el Ministerio de Trabajo e Inmigración del
Reino de España y la Secretaría de
Estado en los Despachos de Trabajo y
Seguridad Social de la República de
Honduras.

Asistencia Técnica sobre aplicación de
herramientas para reducir prácticas
discriminatorias a partir de género desde
los servicios públicos de empleo.

ÍNDICE

Presentación	01
Introducción	03

MÓDULO

1

Teoría de Género

Sistema Sexo-Género	07
La dimensión de género	10
Estereotipos, valores, roles de género y discriminación	11
La división sexual del trabajo	15

MÓDULO

2

El Valor del Trabajo

El concepto de trabajo	25
El valor del trabajo doméstico y de cuidado	25
Las cuentas satélite de producción doméstica	28

MÓDULO

3

El Mercado Laboral y las Mujeres

Concepto de mercado laboral	33
Discriminación laboral contra las mujeres	34
Formas de discriminación laboral de las mujeres	36
1. Discriminación en el acceso al empleo	37
2. Discriminación en la calidad del empleo	42
3. Discriminación en el desarrollo de la carrera profesional	44
4. Discriminación salarial de género	46
5. Discriminación en el tiempo dedicado al trabajo	48
6. Acoso sexual en el ámbito laboral	52

MÓDULO

4

El Enfoque o Perspectiva de Género

El análisis de género	58
La perspectiva o enfoque de género	59
Transversalización de la perspectiva de género	63
Medidas de acción positiva	66
El Enfoque Dual de Género	67

ÍNDICE



La Intermediación y la Orientación Laboral desde la perspectiva de género

La inscripción y clasificación buscadores/as de empleo demandantes	72
Visita y registro de empresas	76
La captación de vacantes	77
La oportunidad de trabajo	81
La divulgación de vacantes y pre-selección de candidatos	84
Apuntes para la orientación laboral desde la perspectiva de género	85

Anexos

Anexo I	Decálogo del intermediador/a socio laboral	90
Anexo II	Ejercicios	92
Anexo III	Diagrama del proceso de selección	110
Anexo IV	Legislación en materia de equidad de género en el ámbito laboral vigente en la República de Honduras	111
Bibliografía		121

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social comprometida con la promoción de un mercado de trabajo más incluyente, presenta el Manual de Equidad de Género en el Trabajo, elaborado en el marco de la Asistencia Técnica “Aplicación de Herramientas para reducir Prácticas Discriminatorias a partir de Género desde los Servicios Públicos de Empleo” y puesto a disposición por el Proyecto Formación e Inserción Laboral de Mujeres y Personas con Discapacidad, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), como herramienta técnica de trabajo para propósitos de intermediación y orientación.

Este Manual se convierte desde hoy, en una herramienta técnica que contribuirá al fortalecimiento de la difusión de la cultura de equidad de género al interior de la institución; y en la prestación de servicios a trabajadores y empleadores, procurando en forma conjunta la definición de prácticas y criterios de selección que reconozcan objetivamente las capacidades de la persona para el desempeño de un puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

Datos poblacionales muestran en Honduras, que conviven más mujeres que hombres, que el progreso educativo de las mujeres es relevante; y que su participación en el mercado de trabajo es del 33.8% a nivel nacional, razones entre otras, por la que se reconoce su valor en el desarrollo del país y apoyamos la necesidad de continuar trabajando en la superación de prejuicios y estereotipos que puedan perjudicar su inserción laboral en el mercado de trabajo.

El presente Manual constituye una propuesta sobre el tema, que refleja un camino a seguir, debe ser considerado como un material que exige renovación y enriquecimiento continuo, para asegurar su máxima efectividad en la promoción de cambios positivos y nuevas formas de relacionamiento entre mujeres y hombres, entre empleadores/as y empleados/as, conscientes de la importancia del recurso humano en el desarrollo económico y social de nuestro país.



Secretario de Estado en los Despachos de
Trabajo y Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un asunto de justicia social y un requisito democrático que debe involucrar a toda la sociedad.

En los últimos años ha crecido la preocupación de los organismos internacionales, de gobiernos y administraciones públicas así como de otros actores económicos y sociales, por disminuir las discriminaciones que sufren las mujeres, incluidas las discriminaciones en el acceso a tener un empleo en condiciones dignas, a pesar de ello todavía existen muchas barreras centradas en prejuicios y estereotipos de tipo cultural y social que influyen grandemente en esos principios declarativos antidiscriminatorios o en el desarrollo de medidas orientadas al avance en todos los aspectos de la vida de mujeres y hombres desde una perspectiva diferente.

Para obtener resultados positivos es necesario hacer cambios significativos en las relaciones de género, tanto en el ámbito privado como en el público, y avanzar en la incorporación del enfoque de género en el quehacer de las instituciones públicas como parte de su proceso de modernización.

Las relaciones de género que aún prevalecen en el ámbito laboral y que perjudican de manera específica a las mujeres, exigen que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en general y la Dirección General de Empleo en particular, introduzca y aplique acciones positivas tendientes a mejorar los aspectos claves relacionados con la promoción, orientación, colocación y protección de los derechos laborales de mujeres y hombres bajo un principio de no discriminación, como parte de una cultura institucional que promueve la equidad entre los géneros basada en la solidaridad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Para ello es necesario que el personal que lidera y ejecuta acciones en esta materia tanto hombres como mujeres posean los conocimientos, capacidad y el compromiso necesario para hacer propuestas e implantar la transversalidad a favor de la equidad laboral. Es importante, para que las normas establecidas legalmente y que son concebidas en muchas ocasiones como motor de impulso, tengan aplicación práctica en el mundo laboral.- Para alcanzar lo anterior es necesario e imprescindible el compromiso por parte del personal de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

El presente manual consta de cinco módulos, organizados y sistematizados de acuerdo con una estructura secuencial con la que se intenta facilitar los conceptos básicos para facilitar una

INTRODUCCIÓN

comprensión progresiva de la información y permita a la vez ser llevados a la práctica.

Los primeros cuatro módulos están dirigidos al aprendizaje y comprensión de conceptos básicos, necesarios para la integración de la perspectiva de género en el mundo del trabajo, además de ofrecer información sobre los cambios legislativos de aplicación al área de empleo.

El Módulo V está más dirigido al tema concreto de empleo, este pretende ser una pequeña guía para la introducción de la perspectiva de género en los procesos de intermediación y orientación laboral.

Consta además de tres anexos. El primero presenta una serie de actividades que apoya la reflexión, apropiación e implementación en el ámbito de trabajo; en el segundo anexo están los pasos seguidos habitualmente en el proceso de selección de personal para la cobertura de una vacante.- En el último anexo se presenta la legislación vigente, nacional e internacional en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Al final aparece la bibliografía utilizada para la elaboración del manual, además se pretende que esta pueda servir como material de apoyo, consulta y trabajo para todas aquellas personas que quieran profundizar en alguna temática específica.

MÓDULO

1

TEORÍA DE GÉNERO

**No se nace mujer, se llega a serlo.
Simone de Beauvoir. El segundo sexo. 1949**



Sistema Sexo-Género

Desde hace varias décadas muchas mujeres se han involucrado en la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres, una de estas expresiones es el movimiento feminista y entre algunas de sus fundadoras más destacadas podemos mencionar a: Poulain de la Barré, Mary Wollstonecraft, Harriet Taylor, entre otras. Ellas habían insistido durante muchos años que no hay nada biológico que justifique la discriminación contra las mujeres y que una cosa es el **sexo**, entendido este como diferencias biológicas, y otra los aspectos culturales aprendidos desde muy temprana edad, que nos enseña lo que significa y como deben comportarse hombres y mujeres, sin embargo, es hasta 1949 que Simone de Beauvoir, escribe el libro: “*El Segundo Sexo*” y expresa la siguiente afirmación **No se nace mujer, se llega a serlo**, nadie había conseguido transmitir de una forma tan sencilla y profunda la idea de que el género (aún sin mencionar el término) es una construcción social.

Hombres y Mujeres son biológicamente diferentes, pero esto no termina aquí, el resto de las características que se asignan a cada uno de los sexos no son más que estereotipos contruidos socialmente.

Simone de Beauvoir, así como muchas mujeres más y algunos hombres, analizan, estudian y concluyen que esta construcción social es producto de una cultura patriarcal.

Los hombres a lo largo de la historia y en la actualidad son los referentes de todo lo humano. Es sabido que en cualquier sociedad, quienes tienen la autoridad y el poder imponen su cultura, sus valores, y su concepción del mundo, entre otras cosas más. Sumado a lo anterior, quien manda establece las relaciones sociales y de poder; Determina las áreas del conocimiento, diseña los símbolos, el lenguaje y todo gira en torno a él.

Es así, como los valores establecidos desde el poder tienden a adoptar la categoría de universales y lo que no se ajusta a los mismos tiende a invisibilizarse.

Existen diferentes definiciones del concepto de **Sistema sexo-género** pero todas ellas se centran en la descripción de un proceso de socialización, es decir: Desde la niñez se aprende a diferenciar lo aceptable (positivo) de lo inaceptable (negativo) en su comportamiento y esto está determinado por el sexo de las personas. Además, la socialización: es un proceso de construcción social en la que a cada persona en función de su sexo biológico, se le asigna un rol social, un papel político, un temperamento psicológico y unas preferencias sexuales (desde una orientación heterosexual). De igual manera, lo que una persona ha de ser, sentir y hacer, va estar determinado por el simple hecho del sexo al que pertenezca.

La palabra **SEXO** hace referencia a las diferencias biológicas, genéticas y anatómicas que hay entre hombres y mujeres. Estas características son universales, naturales o de nacimiento.

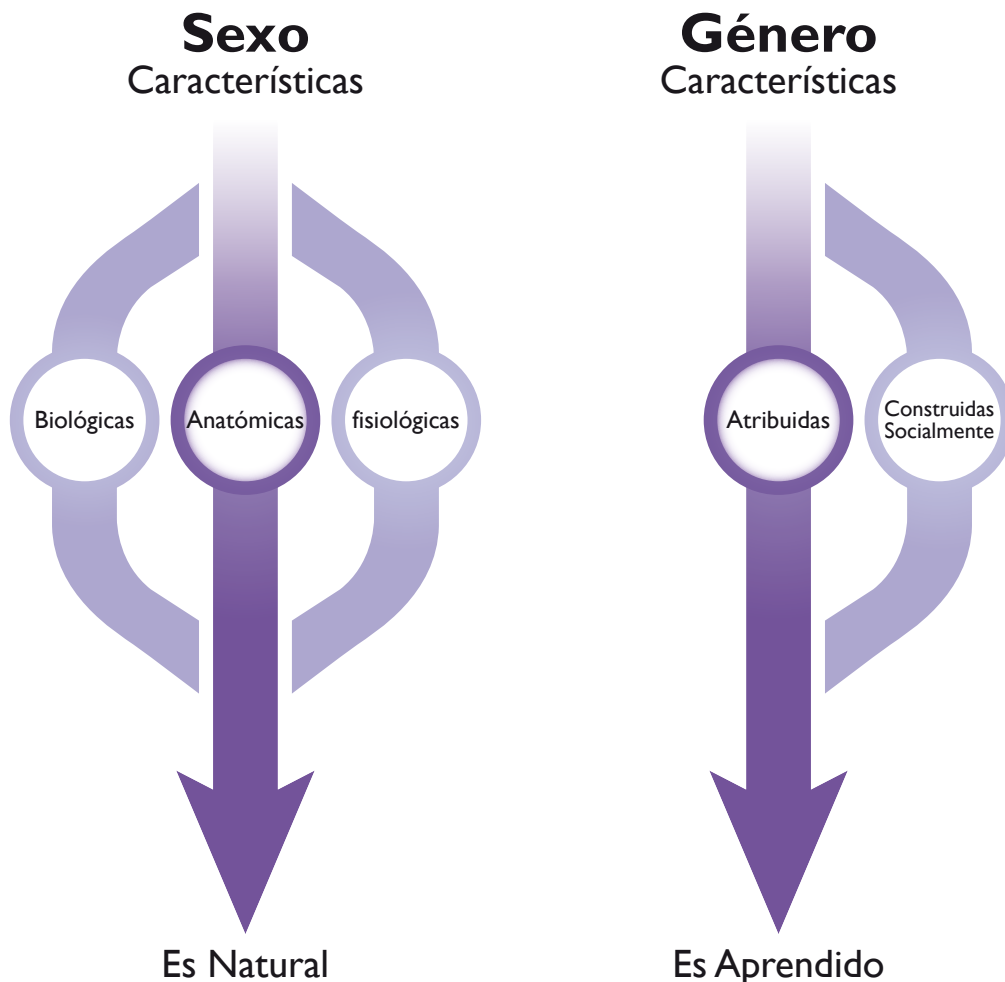
En cambio el concepto de **GÉNERO** se refiere a los roles que en cada sociedad se asignan a mujeres y hombres. Es una construcción social que inicia desde el nacimiento, como es aprendido, puede ser modificable.

Este concepto hace referencia además, a las funciones asignadas a mujeres y hombres, las relaciones que se dan entre ambos, es importante señalar que lo anterior no está determinado por la biología sino por el contexto político, social y económico.

Existen varias definiciones del término género, a continuación se presenta una definición que lo explica con mayor claridad, por Lourdes Benería que afirma que **género** es: “El conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene como principales características:

- *Es un proceso histórico que se desarrolla a diferentes niveles tales como el Estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de relaciones interpersonales.*
- *Este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de forma, de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor. (Benería, 1987)”*

El concepto de género es una construcción social como es aprendido tiene la ventaja de ser modificable, de hecho la concepción del género masculino y del género femenino varía según el momento histórico, contexto cultural, grupo y clase social a la que se pertenezca.





La Dimensión de Género

Cuando se utiliza el género como categoría de análisis, este nos ayuda a **comprender que el género** – y no el sexo – es el que determina lo que es adecuado para hombres y mujeres, asignando diferentes papeles, actitudes y actividades a unos y a otras y que existen espacios: familiares, educativos, laborales, religiosos, políticos...etc. que reproducen y favorecen para que estos roles se mantengan a través de las diferentes generaciones a lo largo de la historia.

La **socialización**, es el proceso a través del cual las personas se adaptan a la convivencia en una sociedad determinada, aceptan sus normas y aprenden a relacionarse con las demás personas.- Se produce durante toda la vida; Sin embargo, existe la denominada **socialización primaria** que es la que se desarrolla en la infancia, durante los primeros años de vida y es la que marcará la personalidad de la niña o el niño en el futuro.

Mediante el proceso de socialización las personas hacen suyos los elementos culturales y sociales que garantizan la integración y adaptación social, es importante mencionar que ese proceso es diferente para mujeres y hombres y es sobre este proceso aprendido que se construye las identidades como mujeres o como hombres: Es lo que se conoce como **Las Identidades de Género**.

Cada sociedad tiene sus propias reglas y para poder integrarse y ser aceptado/a hay que apropiarse de ellas. Romper las mismas implica una penalización.

EJEMPLO

Regla social= Los hombres no lloran.

Penalización= Si ven a un hombre llorar se ríen de él, le llaman homosexual, mujercita, etc.



Estereotipos, Valores, Roles de Género y Discriminación

A) Estereotipos y Prejuicios

Los **estereotipos sociales** son ideas anticipadas sobre algo o sobre alguien. El Diccionario de la Real Academia Española (RAE) define **estereotipo como “imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”**, generalmente son atributos extremos sobre las costumbres o características de grupos sociales, no se refieren a las personas de manera particular.

Ejemplos de Estereotipos

- o Los mareros son pobres
- o Las mujeres feas son inteligentes
- o Los árabes son terroristas
- o Las personas pobres son haraganas
- o Los homosexuales son promiscuos
- o Las personas adineradas son presumidas
- o Los adolescentes son irrespetuosos
- o Los alcohólicos son violentos

Los **estereotipos de género** son creencias sobre supuestas diferencias que determinan nuestra interpretación de cómo son las mujeres y los hombres. Limitan a ambos sexos porque no tienen en cuenta la diversidad existente entre las personas, ni sus características individuales.

Si bien es cierto, hay características que sobresalen más en un sexo que en otro, como resultado del proceso de socialización diferenciada que reciben hombres y mujeres.

Ejemplos de Estereotipos de Género

Los niños no lloran

Los hombres son fuertes

Las rubias son tontas

Las mujeres no saben conducir

Las mujeres son más sensibles

Las mujeres faltan más al trabajo

Los estereotipos generalmente se traducen en prejuicios que se manifiestan en actitudes de discriminación hacia otras personas.

Los **prejuicios de género** son opiniones basadas en la pertenencia a un género determinado, generalizando a todas las personas de esa categoría. Por ejemplo, existe la creencia de que las mujeres faltan más al trabajo en relación a los hombres, esta inasistencia en la mayoría de los casos es producto de las obligaciones familiares que la sociedad les asigna, sin embargo, cualquier mujer, aunque sea muy responsable y no tenga obligaciones familiares y haya acudido puntualmente al trabajo, siempre a lo largo de su vida laboral tendrá que enfrentarse a este prejuicio.

NO OLVIDES QUE....

La consecuencia directa de los prejuicios es la discriminación.

La discriminación, es una acción que trata a las personas de manera menos favorable debido a su: Color, etnia, nacionalidad, idioma, género, religión, discapacidad, creencias políticas, orientación sexual, edad, clase social, u otros. La discriminación puede manifestarse en muchas formas, a veces bastante sutiles, pero siempre resultando en exclusión o rechazo.

B) Roles y valores asignados en función del género

Los **Roles de género** son un conjunto de conductas, actitudes y valores que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas para cada género. Se transmiten a través del proceso de

socialización con el objetivo de que cada persona las asuma como propias o naturales.

Los roles de género tienen implicaciones y esto varía de acuerdo al: Sexo, posición social, relación con las demás personas, personalidad y conducta. Lo anterior condiciona y limita el comportamiento de cada persona.

El sistema de género analiza que en cada sociedad se asigna a cada sexo una serie de apreciaciones que llegan a considerarse naturales (hecho que es bastante erróneo). Estas valorizaciones son además cualidades jerarquizadas, unas personas valen más que otras y generalmente funcionan por comparación (*las mujeres son más.... o las mujeres son menos...*)

Pero ¿Qué valores o rasgos se atribuyen a cada género? y ¿Qué roles se asumen para identificarse con cada género? En la tabla siguiente se señalan algunos ejemplos:

Valor/Rasgo de personalidad / Cualidad	Género al que se asocia	Roles de Género resultantes
Fortaleza	Masculino	Trabajos y deportes que usan la fuerza física.
Ternura	Femenino	Cuidado de la niñez, personas ancianas y enfermas.
Inexpresividad emocional	Masculino	Menor preocupación por el cuidado y atención a otras personas.
Habilidad para el cuidado	Femenino	Cuidadoras y responsables de Familia, animales y flores.
Mayor deseo sexual	Masculino	Iniciativa en el cortejo y la seducción. Búsqueda de mayor número de parejas sexuales.
Valentía	Masculino	Protección y defensa de las mujeres y la niñez.
Liderazgo	Masculino	Mayor presión y presencia para ocupar puestos de responsabilidad y poder
Coquetería	Femenino	Preocupación por estar siempre atractivas

Se mencionó anteriormente que la socialización es un proceso complejo en el que participan diferentes espacios y/o instituciones, denominados **Agentes de Socialización**. Cada uno de estos, envía continuamente mensajes sobre lo que se considera normal y anormal, es en estos que se educa la forma “correcta” de ser *femenina* o ser *masculino*. Existen varios Agentes de Socialización, los más importantes son:

Agente de Socialización	Mensajes diferenciados en función del sexo
La familia	El trato que se da depende del sexo al que se pertenezca así como las expectativas, tareas asignadas, juegos, vestimenta, decoración infantil... etc.
El sistema educativo	Expectativas y tratamiento del profesorado, directrices formativas, libros de texto, curriculum oculto (se refiere a mensajes que no son explícitos pero que se practican, por ejemplo: incorporar solo los a los varones en las matemáticas o en el deporte).
La religión	Papel secundario y culpabilización de las mujeres, por ejemplo: Eva la pecadora.
Los medios de comunicación	Ausencia de mujeres lideresas . Representación de las mujeres como víctimas o figuras decorativas.
La publicidad	Mujeres como objeto sexual o modelo de perfección estética. Ausencia de hombres en tareas del hogar
El lenguaje	Utilización del masculino como referente.
Los Cuentos, Las Canciones y Refranes.	Reproducción de estereotipos, donde lo central son las relaciones entre mujeres y hombres. Hombres salvadores, mujeres débiles y en papeles pasivos.
Las amistades (grupo de iguales)	Juegos diferentes. Rechazo o aceptación en función de lo establecido en el grupo.



La División Sexual del Trabajo

Para comprender el alcance y la dimensión del enfoque de género es necesario explicar cómo la **división sexual del trabajo** y la organización social que la regula, afecta a la relación entre varones y mujeres, Judith Astelarra afirma que:

“En todas las sociedades mujeres y varones realizan algunas tareas diferentes, consideradas actividades femeninas y masculinas. Aunque esta división sexual del trabajo no siempre haya sido igual y varíe en cada sociedad... Las niñas y los niños son socializados para que aprendan a desempeñar estas tareas y para que acepten este orden social como ‘natural’... La organización social del trabajo que se deriva de la existencia de la división sexual del trabajo que se refiere a los procesos y factores que regulan y organizan a la sociedad de modo que ambos sexos sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles tareas sociales serán de competencia de uno y cuáles del otro” (Astelarra, 1995).

Esto es igual para todas las sociedades, independientemente de la que se estudie o analice.

La Antropóloga Americana Margaret Mead, pionera en realizar estudios comparativos sobre los roles de género en diferentes sociedades, (diferentes grupos étnicos de Nueva Guinea y Samoa), obtuvo resultados respecto a la valoración de tareas y funciones desempeñadas por uno y otro sexo, sin importar el rol establecido, siempre se valoran más los masculinos.

Otros autores y autoras siguieron sus pasos en este campo, pero ella lo expresó muy gráficamente cuando afirmó:

“El hombre puede cocinar, tejer o vestir muñecas (...) pero si esas actividades se consideran como ocupaciones adecuadas para el hombre, entonces la sociedad entera las ve como algo importante. Cuando las mismas ocupaciones están realizadas por las mujeres, son consideradas menos importantes”

Se llegó a la conclusión de que, *lo femenino* no se definía tanto por una serie de características que se asignaban a las mujeres, ni de unas actividades que pudieran desarrollar mejor o para las que estuvieran más preparadas, sino de una infravaloración que marcaba siempre lo que las mujeres fueran o hicieran. **Si lo hace una mujer es menos valioso, está menos considerado socialmente.**

Ocasionalmente, la sociedad ha intentado modificar esta asignación de tareas a hombres y mujeres por razones de necesidad. Así ocurrió en la segunda guerra mundial, que los hombres abandonaron las fábricas y se enlistaron en el ejército, en ese caso la industria textil para poder sobrevivir no tuvo más remedio que recurrir a las mujeres para seguir funcionando.

En ese momento, se demostró la intolerancia de los patrones socio- culturales determinados para que las mujeres y la sociedad en general accedieran a modificar los papeles pre-establecidos y no rechazarán las nuevas funciones que se les solicitaban, fue necesario llevar a cabo importantes campañas de publicidad y propaganda para convencerlas de que ellas estaban tan capacitadas como los hombres para el trabajo en el sector industrial.

Lamentablemente, cuando la guerra terminó los papeles se invirtieron de nuevo y las mujeres volvieron de nuevo a la casa, reforzando la falsa creencia que ese era el espacio donde ellas debían estar.

Tanto mujeres como hombres a consecuencia de la división sexual del trabajo, no se encuentran en las mismas áreas de la sociedad. El tipo de separación más común, histórica y tradicionalmente, es la división entre la vida pública y la vida privada.

En todas las sociedades, en todos los tiempos, las personas adultas se han visto en la necesidad de realizar tres actividades esenciales:

1. El trabajo productivo, es de carácter social, colectivo, mediante el cual se producen los bienes que constituyen la riqueza social.

2. El trabajo doméstico, de carácter individual, mediante el cual se satisfacen las necesidades cotidianas de todas las personas del grupo familiar, como: La alimentación, la higiene, la salud, el orden y aseo de la vivienda y el cuidado de los animales domésticos, cuya responsabilidad ha recaído en la mayoría de los casos en las mujeres.

3. La crianza de los hijos e hijas, a través de ella se transmiten valores y costumbres propios de la tradición familiar y comunitaria, garantizando de esta manera la reproducción de la cultura predominante en la sociedad. Al igual que lo anterior, la mujer es una de las principales responsables de esta actividad por el simple hecho de ser madre y estar en el espacio doméstico.

Como las mujeres siempre han estado más en el espacio del hogar y ejercen una labor activa en la reproducción de la vida, han estado más interesadas por temas específicos relacionados con el hogar. Esto ha traído como consecuencia que las áreas de ocupación laboral de las mujeres están más relacionadas con el hogar: Trabajo doméstico, educación de los hijos/as, temas de salud y bienestar social.

En el caso de los hombres, es todo lo contrario realizan su trabajo fuera de casa, ellos se desenvuelven más en el espacio público, participando más en: Los negocios, la economía, la industria, la tecnología, la política y los espacios de poder.

El hecho es que las actividades del ámbito público, es decir, fuera del hogar aunque aparentemente neutras (para mujeres y hombres), a lo largo de la historia las sociedades constantemente envían mensajes a través de diferentes medios **para promover la participación de los hombres en la vida pública y desaniman a las mujeres a no dejar el hogar** o estimularlas para desempeñarse en carreras fuera de las áreas tradicionales de empleo femenino. Éstas son, en definitiva, las bases de la división sexual del trabajo.

Lo anterior confirma la **división sexual del trabajo**, que establece una clara separación entre el espacio doméstico y el espacio público. Lo productivo está masculinizado, genera riqueza, salarios y derechos sociales, es visible socialmente, tiene reconocimiento social y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo está feminizado, no genera riqueza,

carece de retribución y no genera derechos sociales, es invisible monótono, no tiene reconocimiento social ni proporciona autonomía personal y se consideran actividades secundarias.



La participación de las mujeres en el trabajo asalariado y en el mundo público, se ha ido incrementando en los últimos años, pero curiosamente apenas se ha debatido sobre la responsabilidad del hogar y el cuidado de la familia y la sociedad parece no haber tomado todavía conciencia plena de las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo de las mujeres así como el tema de la responsabilidad compartida.

Resulta evidente que si las mujeres se incorporan al empleo asalariado no podrán dedicar el mismo tiempo y esfuerzo a las tareas domésticas y de cuidado. Es por ello que la sociedad debe buscar soluciones para atender las necesidades derivadas de estas situaciones. No se trata de buscar una fórmula para que las mujeres continúen asumiendo la total responsabilidad del trabajo doméstico y además, deban integrarse al mercado de trabajo. Esto implica promover cambios profundos, tanto en el ámbito familiar como en la actual lógica del mercado, que valore el trabajo de cada persona, fomente las responsabilidades y decisiones de todas las personas integrantes del grupo familiar.

Si esto no ocurre, se reforzará cada vez más la división sexual del trabajo con graves consecuencias para las mujeres, disminuyendo las oportunidades laborales, el empleo a medio tiempo, la doble y triple jornada, esto último va en detrimento de la salud física y emocional de las mujeres así como su desarrollo pleno.

El sistema sexo-género reflexiona sobre relaciones de subordinación de las mujeres hacia los hombres, de dominación de los hombres hacia las mujeres, en todas las sociedades las mujeres se encuentran en la misma posición, subordinadas a los hombres. Es lo que se denomina **Patriarcado**, que es una forma de organización social jerárquica donde los hombres y las atribuciones masculinas son situados por encima de las mujeres y los valores femeninos. Afirma Kate Millet que: *“El patriarcado se basa en la definición de una identidad de género masculina con potencialidades para dominar y una identidad de género femenina con potencialidades para ser sumisa”*.

En la práctica todos los hombres, ricos y pobres, al llegar a su casa ejercen de forma natural dominio sobre las mujeres.

En nuestra sociedad...

A los hombres simplemente por el hecho de serlo:

- ❖ Se les otorga poder sobre las mujeres. Poder para decidir sobre sus vidas, su salud, su formación, sus recursos... etc. Como consecuencia a las mujeres se les enseña, y aprenden, a que los hombres actúen por ellas.
- ❖ Se les adjudican más libertades personales y sociales. Libertad para desplazarse, para tomar decisiones, para utilizar sus recursos económicos... etc.

Existe la tendencia de que al hablar de patriarcado, se hace mención al **Matriarcado**, por ello debemos dejar claro que este no ha existido nunca, no se ha podido encontrar a lo largo de toda la historia de la humanidad ninguna sociedad en la que las mujeres ocuparan todos los papeles preponderantes.

Es importante destacar que el mercado laboral se ha construido históricamente según el modelo de trabajador varón, casado y con familia, con disponibilidad y flexibilidad de horario y que actúa como proveedor universal de su familia, lo que dificulta enormemente la integración de las mujeres en esas mismas condiciones por la gran responsabilidad del hogar.

Del mismo modo la vida política se construye sobre una sociedad basada en la división sexual del trabajo, sobre una ciudadanía centrada y representada por el varón, al igual que en el campo laboral el ejercicio de la actividad política se ajusta a los mismos patrones. La mayoría de las mujeres que participan en política se quejan de las jornadas interminables, de las actividades de representación que les impiden disponer del tiempo necesario para atender a sus familias y les generan múltiples tensiones personales y familiares.

Si bien es cierto, que en los últimos años se pueden observar una serie de avances en el sentido de que la sociedad ha incorporado en su discurso los temas de género: Igualdad, no discriminación, no violencia contra las mujeres, etc. Qué cada día son más las personas que adquieren conciencia respecto a la necesidad de que las mujeres se incorporen a todos los ámbitos de la vida en condiciones de equidad con los varones y se ha abierto el debate sobre la necesaria modificación del contrato social vigente, que no son más que las pautas y normas establecidas históricamente¹.

El movimiento de mujeres ha ejercido presión ante los diferentes partidos políticos y se ha tenido como resultado que muchas de estas organizaciones han incluido ciertas demandas de las mujeres, las han incorporado en sus programas de trabajo e incluso desde los diferentes Gobiernos se elaboran normas, se implementan políticas y realizan reformas encaminadas a reducir y superar las discriminaciones que aún hoy en pleno siglo XXI sufren las mujeres por el simple hecho de ser mujeres.

Sin embargo, esto no es suficiente hace falta tocar los elementos claves del sistema político, social y cultural, auténticos forjadores de la discriminación: El Sistema Sexo-Género y la División Sexual del Trabajo.

¹ Cuando se habla de *contrato social* o *contrato social de género* se alude al conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres y a la atribución a unas y otros de distintos trabajos, responsabilidades y obligaciones y diferente valor.

¡RECUERDA!



La **división sexual del trabajo** se refiere a las tareas que la sociedad asigna a las personas en función de su sexo, por ejemplo: a las mujeres se les encomiendan los trabajos asociados a la maternidad y la reproducción, los cuidados y tareas domésticas que se desarrollan en el ámbito privado, mientras que a los hombres se les encomiendan tareas de producción vinculadas al papel de proveedor de recursos para la familia que se llevan a cabo en el ámbito público.

MÓDULO

2

EL VALOR DEL TRABAJO

¡Queremos empleo, trabajo nos sobra!
Movimiento feminista español



El Concepto de Trabajo

La división sexual del trabajo, además de asignar áreas diferenciadas para mujeres y hombres, de determinar la visibilidad (esto quiere decir que el trabajo que se hace en casa aunque es rutinario y extenso, nunca se ve), o invisibilidad de tareas y funciones, determina el valor económico y social de las mismas dependiendo que sexo las desempeñe.

El trabajo es un concepto exclusivo del campo de la producción económica. Lo anterior, lo hemos asumido tanto las mujeres, que si en una reunión de mujeres, se pregunta: ¿Cuántas de ustedes trabajan? Contestarán sólo aquellas que realizan un trabajo pagado ya sea como empleadas o que poseen un negocio propio. Las demás consideran que lo que hacen todos los días son nada más tareas domésticas o de cuidado no es trabajo, de igual manera responderían otras personas.

¡Recuerda!



Las tareas realizadas en el hogar no son consideradas como trabajo a pesar de que cubren y satisfacen muchas necesidades. Generalmente quienes las llevan a cabo son las mujeres y las niñas, ellas utilizan muchas horas para su realización. Y si **no** se pudieran realizar se tendría que pagar a otras para que lo hagan por las mujeres.



El Valor del Trabajo Doméstico y de Cuidado

Como consecuencia del trabajo doméstico, realizado en su mayoría por mujeres, uno de los primeros aportes de las investigadoras feministas consistió en definir las actividades no remuneradas (las mujeres dedican gran parte de su tiempo a este trabajo realizado en el hogar, conocido también como el ámbito privado) estas actividades, no sólo son necesarias sino imprescindibles para el bienestar de las personas y la reproducción de la sociedad, A partir de ello, se abrió el debate sobre

la necesidad de dar un valor económico a estas actividades domésticas, conocidas también como: Trabajo familiar o economía del cuidado.

Durante más de treinta años de discusiones entre las y los especialistas de la economía, sobre la necesidad de revisar el concepto de trabajo y la importancia de incluir la valoración del trabajo familiar doméstico en los datos nacionales, en la cuarta conferencia de la ONU sobre la mujer llevada a cabo en Pekín (Beijing) en 1995 y en el informe del PNUD (informe de desarrollo humano de la ONU) elaborado para la misma, se evidencia la gran brecha que existe entre mujeres y hombres en relación al trabajo, así como la importante contribución económica, no reconocida de las mujeres, además, este informe refleja el poco acceso de las mujeres a la riqueza y el control de los recursos.

Es a partir de lo anterior que se empieza a tomar conciencia de la enorme injusticia que supone negar valor económico a las actividades desarrolladas en el ámbito privado y surgen en la mayoría de los países occidentales experiencias destinadas a medir y valorar el trabajo familiar doméstico.

Social y culturalmente estas actividades están enmarcadas en una relación familiar determinada. (generalmente existe un vínculo de pareja) es una práctica muy común que ocurre en todos los países del mundo, las mencionadas actividades se caracterizan por su gratuidad; hasta tal punto, que en la mayoría de los análisis estadísticos ni siquiera se contemplan como pertenecientes a alguna forma del trabajo, y se agrupan bajo la denominación de “tareas domésticas”.

Incluso se clasifica a las mujeres que se dedican exclusivamente a dichas “tareas” (como amas de casa) entre las personas “inactivas”, en el mismo plano que las personas al igual que las personas jubiladas y estudiantes.

A continuación se presenta un caso de compensación económica sucedido en España, es importante conocer el mismo para conocer los niveles de avance en este campo en otros países y que en el caso de Honduras estamos muy lejos de llegar a esa situación.

En España el trabajo doméstico será compensado económicamente en casos de divorcio

B. SOTILLO - Miércoles, 20 de julio de 2011

EN UN FALLO REVOLUCIONARIO, EL TRIBUNAL SUPREMO FIJA EL PAGO EN FUNCIÓN DE LO QUE UN TERCERO COBRARÍA POR LA TAREA

BILBAO. Dedicarse al cuidado del hogar, de los hijos y mayores tendrá su compensación económica en el caso de que el matrimonio se rompa. Es lo que establece el Tribunal Supremo a través de una sentencia por la que permite a una mujer cobrar una pensión compensatoria por divorcio de 108.000 euros por haber contribuido con su trabajo doméstico a las cargas familiares durante los quince años que duró su matrimonio y que estuvo sometido a un régimen de separación de bienes.

Con esta sentencia de la Sala de lo Civil, de la que ha sido ponente Encarnación Roca, por primera vez se sienta doctrina acerca del derecho a obtener una compensación económica en caso de divorcio cuando se haya contribuido solo con tareas domésticas al matrimonio, pactado en régimen de separación de bienes. Los 108.000 euros con que el exmarido deberá compensar a la mujer tras el fallo del Tribunal Supremo se han calculado multiplicando 600 euros, que es interesante de este caso: que un juez consideró que costaría una empleada del hogar al mes, por doce meses y por los quince años que duró el matrimonio.

El reconocimiento social y económico del trabajo doméstico es una reclamación histórica por parte de las asociaciones de mujeres y de amas de casa, como Etxekoandre, que calculan que la atención del hogar supone una media de 80 horas semanales de trabajo durante todo el año, sin vacaciones, y que requiere la realización de unas 33 actividades diferentes. A cambio de todo esto, las amas de casa - la inmensa mayoría de los más de diez millones de responsables del cuidado del hogar que hay en el Estado español son mujeres, no reciben compensación económica alguna.



Las Cuentas Satélites de Producción Doméstica.

Han pasado más de 15 años después de la conferencia de Beijing y todavía no se incluye en el eje central de las estadísticas nacionales, pero si se utilizan métodos alternativos que permiten obtener una valoración aproximada, en términos de mercado, del trabajo doméstico y de cuidado generalmente se utiliza el modelo de *cuenta satélite*, que son cuentas separadas pero coherentes con el sistema de contabilidad nacional y cuyo objetivo es proporcionar una imagen más completa de un determinado campo de actividades y conocer el impacto de esta actividad (por ejemplo: En el caso del turismo es difícil poder precisar el total de personas beneficiarias así como el impacto de esta actividad en la economía).

La **cuenta satélite de producción doméstica** tiene como objetivo proporcionar información sobre el valor económico de los trabajos realizados en el hogar, la producción de bienes y servicios para el autoconsumo de las personas del hogar y considerar una valoración de dicha actividad.

Pero ¿cómo se obtiene el valor de lo que hacemos en nuestras casas? La mayoría de las actividades llamadas “domésticas” tienen un precio en el mercado laboral, es decir, podemos contratar a alguien para cocinar, lavar, planchar la ropa, cuidar de los niños y niñas, atender a personas mayores o realizar otro tipo de tareas domésticas. Y podemos conocer el precio de esas actividades o lo que estamos dispuestos/as a pagar por hora, día o mes a otra persona, haciendo consulta en nuestra comunidad para saber cuál es el precio que se paga, generalmente para estas actividades se contrata a una mujer.

Las cuentas satélites de producción doméstica, aunque no valoran todo lo realizado en el trabajo doméstico nos permiten tener una aproximación del valor en términos de mercado de las tareas y funciones que se llevan a cabo en el seno de los hogares y casi en su totalidad son desempeñadas por las mujeres².

2 Generalmente se utiliza un método de medición avalado por la OCDE que en términos generales, integra dos criterios: el costo de oportunidad para la persona que realiza el trabajo doméstico, es decir, cuánto podría percibir en el mercado laboral en función de su edad, preparación, educación y capacidades. El segundo criterio parte de otra situación hipotética, cuánto costaría un ‘sustituto global’ del ama de casa, una o varias personas que fueran capaces de hacer todas las tareas que constituyen el trabajo doméstico. (González, 2005)

En los países en que se ha realizado esta medición el trabajo doméstico ha obtenido un valor que oscila entre el 20 y el 30% del PIB.³

Saber lo que vale, nos llevará a una nueva redistribución entre trabajo doméstico y trabajo en el mercado. En buena medida, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral se dio a partir del supuesto de que el trabajo en el hogar no producía riqueza, dice Gary Becker, el premio Nobel que ha estudiado más que nadie el hogar en sus dimensiones económicas.⁴

Lo que medimos determina lo que hacemos. Si medimos las cosas equivocadas, tomaremos decisiones absurdas. Llevamos mucho tiempo ignorando en las cuentas del PIB lo que cualquier familia sabe: el trabajo doméstico es uno de los grandes determinantes de la calidad de vida. No es Invisible, pero como si lo fuera.⁵

3 El producto interno bruto o producto interior bruto (PIB) es el valor total de la producción corriente de bienes y servicios finales dentro del territorio nacional durante un período de tiempo determinado, que generalmente es un trimestre o un año.

4 Gary Becker en el “Tratado sobre la Familia”, Harvard University Press, 1981, plantea que los hogares asignan el tiempo con el fin de maximizar las utilidades, se asume que un miembro de la familia trabaja en el hogar y no posee un empleo en el mercado, esto se debe a las ganancias del trabajo doméstico no remunerado se perciben como iguales o más altos que aquellos que pudieran obtenerse en el mercado. Esto implica que la utilidad derivada del salario no devengado es, por lo tanto, más reducida o igual a la del trabajo no remunerado del hogar.

5 Luis Miguel González. El trabajo doméstico impulsa al PIB.

EL MERCADO LABORAL Y LAS MUJERES

**Todas las personas deberían poder alcanzar un trabajo
digno que haga posible su desarrollo integral
Equal.**



Concepto de Mercado Laboral

El Mercado es una institución u organización social a través de la cual las personas ofertantes (productores/as y vendedores/as) y demandantes (consumidores/as o compradores/as) de un determinado bien o servicio, entran en estrecha relación comercial con el fin de realizar transacciones comerciales.

Cuando hablamos de **mercado de trabajo o mercado laboral** nos referimos al espacio en donde coinciden la demanda y la oferta de trabajo. Es un mercado de servicios laborales, el espacio donde se intercambian productos de trabajo por **salario**, que es el precio del trabajo realizado por las personas trabajadoras.

Lo que realmente sucede en el mercado de trabajo es que las empresas, o quienes pretenden emplear a otras personas, ofrecen determinados empleos en espacios de tiempo definido a las personas trabajadoras.

Lamentablemente la relación que se establece entre el empresariado y las personas trabajadoras no es una relación equitativa y para evitar que se produzcan abusos por parte del empresariado y garantizar los derechos con carácter universal a todas las personas trabajadoras de un país, el Estado interviene en el mercado laboral a través de la imposición de normas reguladoras que tienen la característica de norma mínima y establecen derechos y obligaciones irrenunciables (salario mínimo, jornada laboral máxima, descanso semanal...etc.) Lo que significa que nadie puede pactar sus condiciones laborales por debajo de lo establecido en la ley.



Discriminación Laboral contra las Mujeres

En Honduras al igual que en muchos países del mundo, se encuentra la prohibición de toda forma de discriminación basada en el sexo de las personas.- Es por ello, que dedicaremos este apartado para analizar y comprobar desde nuestra experiencia si ese derecho se respeta en el ámbito laboral. Para iniciar es importante conocer que es la discriminación.

Se entiende como: **discriminación por razón de sexo** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.⁶

Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable y **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.⁷

La discriminación directa se detecta fácilmente, podemos decir que *salta a la vista*, en cambio, la indirecta es difícil descubrirla, en muchas ocasiones es necesario analizar la situación de hombres y mujeres en ese ámbito, realizar comparaciones y demostrar que las diferencias encontradas dan realmente lugar a discriminación, por ejemplo: El acceso al cuerpo de bomberos, ¿Es necesario que la persona interesada en ingresar posea fuerza física o demuestre estar en buena condición física, esto se demuestra mediante pruebas de velocidad, carga de pesos, respuesta en situaciones extremas ...? o ¿Es necesario tener una estatura muy elevada (por ejemplo 1,80) o que se exija un

⁶ Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979.

⁷ Directiva 2006/54/CE sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

peso determinado?. En ocasiones las desigualdades de trato pueden tener justificación y en ese caso no tendrían la consideración de discriminación, se justificaría además, que se da la oportunidad, sin embargo la mayoría de las mujeres no llenan esos requisitos, por tanto son discriminadas de manera indirecta.

EJEMPLOS

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

- ❖ No contratar o despedir a una mujer por estar embarazada.
- ❖ En una oferta de trabajo especificar que solamente va dirigida a personas de un sexo determinado, sean varones o mujeres.
- ❖ Si la empresa establece en su sistema de clasificación profesional una categoría integrada exclusivamente por mujeres y le adjudica un salario menor que el de otras categorías profesionales de similares características pero integradas mayoritariamente por hombres.
- ❖ Ninguna mujer podrá bañarse en esta playa.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

- ❖ Si la empresa utiliza el factor fuerza física como un elemento por el cual se aplicará un mayor nivel retributivo, cuando dicho requisito no es necesario para el correcto desarrollo del trabajo.
- ❖ Una empresa dedicada al comercio de electrodomésticos abona una comisión por la venta de grandes electrodomésticos, actividad realizada por hombres y caso contrario en la venta de pequeños electrodomésticos que llevan a cabo las mujeres, no lo hace.
- ❖ Nadie que utilice traje de baño de dos piezas podrá bañarse en esta playa.



Formas de Discriminación Laboral hacia las Mujeres

En las páginas anteriores, se ha estudiado el sistema sexo-género y sus efectos en relación a las tareas y funciones desempeñadas por uno y otro sexo: La división sexual del trabajo.

Es precisamente la división sexual del trabajo la que condiciona el acceso de las mujeres al mercado laboral y establece los obstáculos para el desarrollo de su carrera profesional generando diferentes tipos de discriminación, entre ellas podemos mencionar:

01

“La discriminación en el acceso al empleo (separación ocupacional, transferencia del trabajo familiar doméstico al empleo asalariado por ejemplo: (Servir café, el aseo de la oficina) y (Acoso por razón de sexo).

02

“La discriminación en la calidad del empleo a que acceden (empleo inestable, sub-empleo, empleo a medio tiempo).

03

“La discriminación en el desarrollo de la carrera profesional (Pocas posibilidades de desarrollarse profesionalmente, es una limitante para las mujeres, difícil de poder detectar y poder avanzar).

04

“La discriminación salarial (no se obtiene el mismo salario por el mismo trabajo realizado en la misma actividad por hombres).

05

“La discriminación en el tiempo total dedicado al trabajo (doble presencia, doble y triple jornada, que va en deterioro de la calidad de vida de las mujeres).

06

“Acoso sexual “(está muy ligado a las situaciones de exclusión y sometimiento de las mujeres que las vulnerabiliza y las expone a esta situación).

Es necesario dejar claro que la discriminación no se produce por la diferencia de trabajos o funciones asignados a los hombres y mujeres, si no por el desigual valor social y económico que se adjudica a dichas responsabilidades.

Al establecer límites y diferentes valoraciones entre el trabajo productivo que se realiza en el ámbito público y trabajo reproductivo que se realiza en la casa, y no facilitar la sociedad las condiciones mínimas para favorecer la integración de ambos (funcionamiento de guarderías, políticas para fomentar la paternidad responsable, centros de alimentación para niños/as, flexibilidad laboral, centros de atención a personas mayores dependientes...etc.) se favorece la discriminación y subordinación de las mujeres, impidiendo de esta manera un desarrollo pleno de las mismas.

1. Discriminación en el Acceso al Empleo

La división sexual del trabajo ha traído como consecuencia que hombres y mujeres no podamos participar en las mismas áreas de la sociedad y no desempeñemos las mismas tareas. Esta circunstancia influye notablemente en la proporción del mercado laboral y sobre todo en el nivel de oportunidades que dentro del mismo se ofrecen a las mujeres.

La primera consecuencia de ello, como apuntan los aportes feministas, en el análisis de género y corroboran los estudios realizados por Richard Anker⁸ es que cuando las mujeres acceden al mundo laboral se les considera más para aquellas áreas que tienen relación directa con el trabajo familiar doméstico que históricamente les ha sido asignado. Así las mujeres se orientan hacia profesiones relacionadas con:

- La atención y cuidado a las personas como las ocupaciones relacionadas educación, la sanidad, los servicios sociales o los servicios comunales.
- El trabajo doméstico, así se ocupan en la hotelería, restauración o el servicio doméstico.
- La administración y el comercio”

⁸ Anker en Género y trabajo: Segregación sexual de las ocupaciones en el mundo

Los típicos estereotipos sociales con respecto a las supuestas capacidades de las mujeres como su propensión natural a prestar cuidados o su mayor destreza manual se corresponden estrechamente con las características de las típicas ocupaciones “femeninas”, por ejemplo, enfermera y niñera, costurera y mecanógrafa, cajera y contable, etc. De forma similar, los estereotipos negativos que la sociedad aplica a las mujeres, tales como menor fuerza física, supuesto desinterés por supervisar a otros, etc. se corresponden estrechamente con aquellas ocupaciones de las que las mujeres tienden a estar ausentes, por ejemplo, trabajadores de la construcción, directivos, supervisores, etc.⁹

Esta transferencia de ocupaciones relacionadas con las funciones de la división sexual del trabajo, que se adjudican en el orden social, no es exclusiva de las mujeres, ocurre lo mismo con los hombres, también ellos acceden a aquellas ocupaciones para las que han sido orientados por el sistema social vigente.

Lo anterior provoca una separación en la incorporación de mujeres y hombres al mercado de trabajo que se ha denominado **segregación ocupacional**.

Lo anterior se da en todos los países del mundo, a tal extremo que del total de trabajadores y trabajadoras del mundo no incluidos en el sector agrícola, aproximadamente un 60% están en alguna ocupación en la que tienen como mínimo un 80% de las personas dedicadas a ella son de un mismo género, sean hombres o mujeres¹⁰.

Lo que significa que la mayoría de los trabajadores/as del mundo desempeñan ocupaciones que se pueden considerar como *femeninas* o *masculinas*.

Es necesario tener en cuenta que la separación ocupacional se da en todos los sectores, generalmente las mujeres son mayoría en el sector servicios, mientras los hombres lo son también en el sector industrial o en la construcción, pero también dentro de un mismo sector hay ocupaciones feminizadas y otras profundamente masculinizadas, por ejemplo en una empresa los puestos de secretaría o

⁹ La segregación ocupacional en razón del género: Ineficiencia, rigidez y discriminación. www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/seg_ocu.htm

¹⁰ Anker en Género y trabajo: Segregación sexual de las ocupaciones en el mundo.

limpieza estarán ocupados por mujeres mientras los hombres ocuparán los puestos conserjes, conductores o vigilantes.

La Segregación Ocupacional por Género es un problema

- ❖ Es una causa de ineficiencia y rigidez en el mercado del trabajo.
- ❖ Provoca exclusión y discriminación.
- ❖ Supone un desaprovechamiento del recurso humano, que por razón de su género, se excluye de una ocupación que en algunos casos podrá ser ocupada por una persona bien capacitada y sería la más adecuada para desempeñarla.
- ❖ Afecta negativamente a la competitividad internacional de algunos países.
- ❖ Tienen efectos negativos sobre las futuras generaciones, porque al momento de escoger una profesión u oficio, elegirán formarse en aquellas ocupaciones en las que encontrarán trabajo, lo que contribuye a perpetuar las desigualdades entre los hombres y las mujeres tanto en el mercado del trabajo como en sus hogares.

La Segregación Ocupacional por género es un problema para las mujeres

Supone mayores desventajas para ellas, que para los hombres porque:

- ❖ El número de ocupaciones *femeninas* es mucho menor que el de ocupaciones *masculinas*. Las ocupaciones no agrícolas en que predominan los hombres son unas siete veces más numerosas que aquellas en las que predominan las mujeres.
- ❖ Las ocupaciones femeninas suelen estar peor pagadas, menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas.

Fuente CINTERFOR/ OIT¹¹

¹¹ CINTERFOR. La segregación ocupacional en razón del género: Ineficiencia, rigidez y Discriminación.

Existen una serie de esfuerzos a nivel mundial por eliminar la segregación ocupacional, cada día se abren más oportunidades en áreas de formación profesional y a ocupaciones masculinizadas para las mujeres. Actualmente en muchos países del mundo hay mujeres trabajando en compañías mineras, bomberas, conductoras de autobuses, camiones o maquinaria pesada, taxistas, carpinteras...etc.

Pero ¿Qué ocurre cuando algunas mujeres deciden salir de las costumbres, evadir los mandatos no escritos y superar los obstáculos para formarse o incorporarse a una profesión considerada masculina?

El camino no es fácil, en primer lugar, una mujer que está concursando para un puesto de trabajo debe superar el proceso de selección, en el cual generalmente se ponen de manifiesto los prejuicios derivados de los estereotipos de género y la discriminación estadística¹². El empresario o empresaria la juzgará no sobre la base de su curriculum sino sobre la de los estereotipos de género (*va a faltar más al trabajo porque tiene que cuidar de su familia, puede quedar embarazada, para ella será más importante su familia que el trabajo, es débil para realizar estas tareas...etc.*)

Superado el proceso de selección, ya estando en el ámbito laboral ella deberá enfrentarse a los prejuicios y el rechazo de sus compañeros de trabajo, para ellos será difícil aceptar que una mujer pueda desempeñar las mismas funciones que ellos, además opinarán que las mujeres sienten un menosprecio o poco valor del trabajo que ellas deberían hacer. También pueden sentirse amenazados por las mujeres que entran a desarrollar ese trabajo, es posible que se produzca una revisión a la baja de sus condiciones salariales y laborales, ya que eso ocurre cuando una ocupación se feminiza.

Como consecuencia de la presencia de la mujer en estas áreas, pueden ellas sufrir lo que se conoce como: **acoso por razón de sexo**, este es un tipo de acoso que incluye diferentes conductas dirigidas a desanimar a las mujeres a entrar en esos espacios laborales.

¹² La discriminación estadística, es un concepto desarrollado por los economistas Kenneth Arrow y Edmund Phelps en 1972; esta teoría argumenta que la discriminación se origina en la limitación que tienen empleadores y empleadoras para conocer o determinar los niveles de productividad de los trabajadores y trabajadoras a menos que incurran en costos adicionales; esta situación los conduce a basarse en creencias, prejuicios y ciertos indicadores "observables" de carácter subjetivo y superficial promoviendo así la discriminación.

El **acoso por razón de sexo** se define como *La situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.* (Directiva 2002/73/CE)

Las conductas que se dan en el acoso por razón de sexo son similares a las que se producen en el acoso moral o mobbing¹³:

- Acciones contra la reputación o dignidad personal. Tales como comentarios ofensivos, humillantes, ridiculizarla públicamente, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo. Tales como imponerle tareas excesivas, inútiles, monótonas o de difícil desarrollo.
- Acciones contra las relaciones sociales de la víctima como aislarla, restringir sus posibilidades de relación con los compañeros, la posibilidad de hablar con otras personas, rehusar la comunicación con ella a través de miradas y gestos...etc.

Todo lo señalado anteriormente tiene como propósito hacerle la vida imposible a esa mujer o a las mujeres que se encuentren en la misma situación para conseguir que abandonen el empleo.

El acoso por razón de sexo puede darse también en el ámbito de la educación en las carreras o en los cursos de formación profesional que capacitan para actividades profundamente masculinizadas, por ejemplo: Las ingenierías, la mecánica, el ejército, deportes de contacto físico, entre otras.

¹³ Mateo: Acoso sexual y acoso moral por razón de sexo: Sus consecuencias y medidas para su prevención.

2. Discriminación en la Calidad del Empleo

La mayoría de las mujeres que se incorporan al mercado laboral, lo hacen con la intención de acceder a un **trabajo decente**, entendiendo el mismo como un trabajo realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, sin embargo, las oportunidades de empleo con las que se encuentran a menudo las mujeres muestran estándares laborales bajos, perfiles de segregación laboral, salarios desiguales, y derechos socio laborales limitados o nulos.

Un espacio muy común hoy en día es el empleo para las mujeres en el **sector informal**, si bien es cierto, estas actividades son legales, pero no cumplen con los requerimientos legales, entre ellos el respeto a los derechos laborales reconocidos en El Código de Trabajo.

El sector informal abarca los negocios de pequeña escala, con bajo nivel de organización y tecnología vieja o artesanal, en general se caracterizan por los bajos niveles de calificación de las personas trabajadoras, la ausencia de relaciones laborales formales y la falta de registros administrativos.¹⁴

Popularmente el sector informal se identifica por tener empleados/as personas pobres, sin contrato, sin beneficios sociales de previsión social y sin derecho a prestaciones laborales.

En Honduras se carece de datos estadísticos del sector informal desagregados por sexo, sin embargo, hay países de la región en los que se ha analizado esta situación y se ha comprobado que las personas que se ubican en este sector son en su mayoría mujeres.

Uno de los mayores problemas de Honduras es el **subempleo**, un elevado número de personas trabajadoras se ven en la obligación de aceptar empleos inestables, con salarios muy bajos con inadecuadas condiciones.

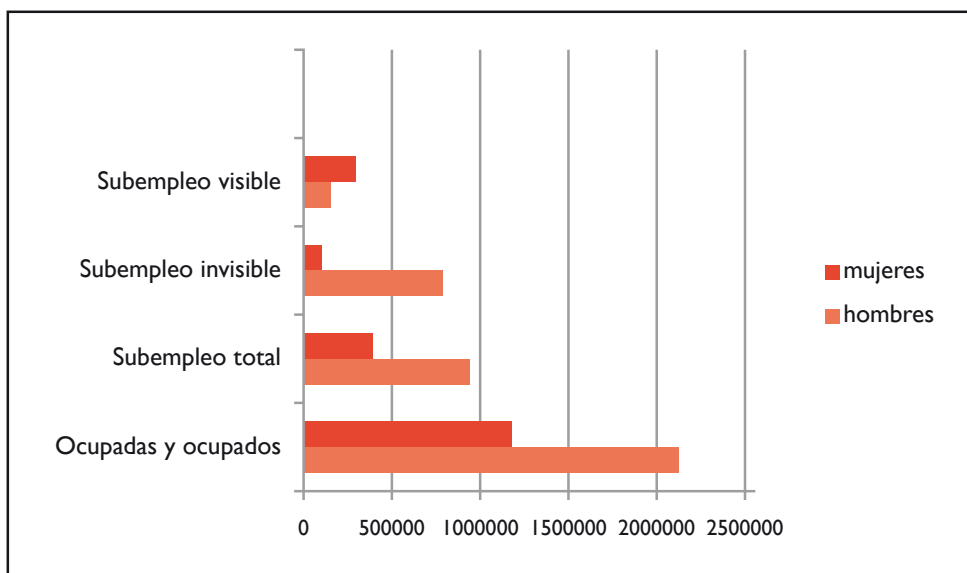
¹⁴ Definición. Org: Definición de sector informal de la economía
www.definicion.org/sector-informal-de-la-economia

El Instituto Nacional de Estadística de Honduras divide el subempleo en dos tipos, el **subempleo visible**: son aquellos empleos en los que las personas trabajan menos de 36 horas semanales y manifiestan su deseo de trabajar más, y el **subempleo invisible**: que incluye a empleos con jornada semanal de 36 horas o más, pero con pagos mensuales inferiores al salario mínimo por rama de actividad económica y zona geográfica.

Según algunos estudios, el subempleo en Honduras afecta por igual a ambos sexos, y por eso se cree que no existe discriminación por razón de género, no obstante, siempre hay un sub registro en relación a la distribución de hombres y mujeres subempleadas por ocupación, y cuales son las condiciones laborales y salariales de cada uno.

O puede ocurrir que en un análisis más profundo del subempleo, realizado desde la perspectiva de género, descubramos que la situación de las mujeres es más precaria que la de los hombres en este tipo de trabajos, sobre todo del subempleo invisible donde se encuentran un 37% de los hombres y un 25% de las mujeres con ocupación.

Subempleo en Honduras, año 2010



Subempleo en Honduras 2010.
Fuente INE y OML de la STSS. Elaboración propia

3. Discriminación en el Desarrollo de la Carrera Profesional

La segregación sexual del mercado laboral no se da solamente en las áreas de actividades que acceden hombres y mujeres, lo que denominamos anteriormente segregación horizontal.

Dentro de un mismo sector de actividad existe lo que se denomina **segregación vertical** y se refiere a las diferencias existentes relacionadas con la promoción profesional, de manera específica la ocupación de puestos más importantes, es decir, lo que están ubicados en la pirámide de empresas, administraciones públicas, partidos políticos, sindicatos y en cualquier organización en general.

Las posibilidades que hay para las mujeres en espacios de dirección disminuyen conforme al nivel jerárquico de puesto en la empresa. Estas dificultades constituyen una barrera superior invisible que ha recibido el nombre de techo de cristal.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el **techo de cristal** como *un muro transparente pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos, que se mantiene a pesar de que hay una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en los puestos de dirección*. No existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles, que impongan a las mujeres semejante limitación pero lo cierto es que la posibilidad de que una mujer ocupe un puesto de dirección disminuye conforme aumenta el grado de responsabilidad del mismo. Pero ¿Por qué ocurre esto?, las razones son múltiples y según diferentes investigaciones tienen relación con:

- ❖ Los puestos de toma de decisión se suele designar a alguien por elección y no por méritos, son generalmente los hombres quienes ocupan casi todos los puestos de toma de decisión y por tanto son ellos los que deciden sobre la persona que puede ocupar el puesto y en la mayoría de los casos eligen a otros hombres para ocuparlos.
- ❖ La cultura de la empresa continúa siendo eminentemente patriarcal y como consecuencia tiende a dar más valor a los roles socialmente establecidos como masculinos.
- ❖ En muchas ocasiones a las mujeres se les exige mayores niveles de excelencia en relación a sus compañeros varones. Su trabajo es constantemente observado.

- Algunos de los estereotipos que predominan socialmente son: Las mujeres **temen ocupar** posiciones de poder, a las mujeres **no les interesa** ocupar puestos de responsabilidad, las mujeres **son más débiles** y **no pueden afrontar situaciones difíciles** que requieran autoridad y poder...

En base a lo anterior, las mujeres se consideran *no-elegibles* para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder. Igualmente, existen mujeres que interiorizan estas ideas estereotipadas sin cuestionarlas, como si fueran resultado de elecciones propias, a pesar de lo anterior cada día son menos las mujeres con este tipo de pensamientos.

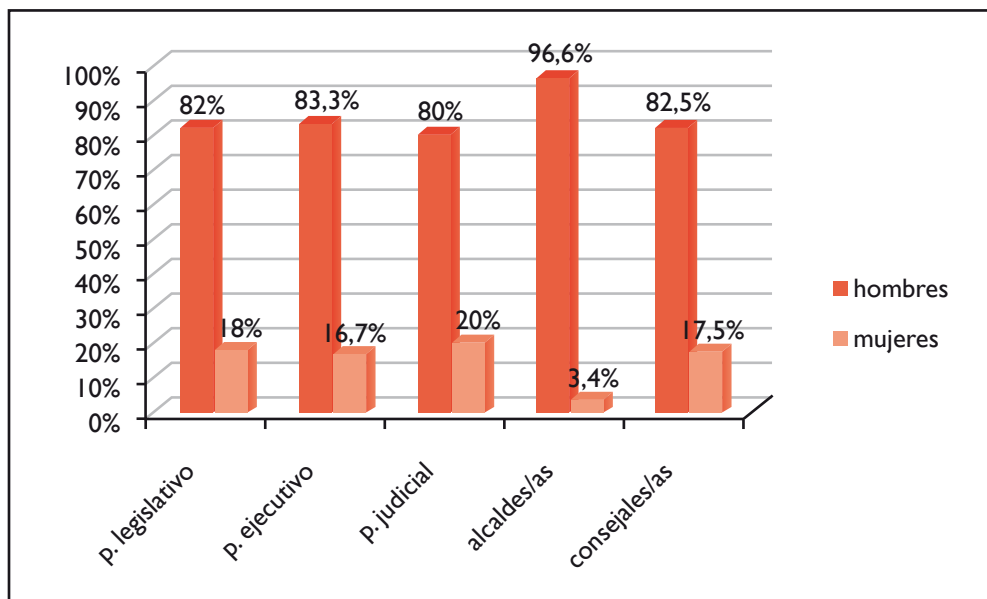
- El peso de las responsabilidades familiares, limita a las mujeres asumir en su totalidad compromisos de esta naturaleza.
- Son pocos los modelos femeninos con los que las mujeres logran identificarse, como consecuencia de lo anterior, ellas se cuestionan y se preguntan qué tan eficientes pueden ser en puestos tradicionalmente ocupados por varones.

En relación a la segregación vertical del mercado laboral existe también lo que se denomina **suelo pegajoso**, que considera que existen fuerzas que mantienen a muchas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

El denominado **suelo pegajoso** se refiere al trabajo doméstico y de cuidado realizado por las mujeres, a la carga afectiva relacionada con sus papeles de esposa y madre, esto limita enormemente para que las mujeres puedan desarrollar una carrera profesional.

No se ha podido conseguir datos respecto al número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en empresas ubicadas en Honduras o en las administraciones públicas, pero como se observa en el siguiente gráfico la presencia de ellas en el poder legislativo, ejecutivo, judicial o local indican que es casi simbólica.

Mujeres ocupando cargos públicos en Honduras, 2010



Fuente: CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género América latina y El Caribe

Elaboración propia

Aunque no es un tema central en esta guía, no podemos dejar de mencionar el escaso número de mujeres presentes en los poderes públicos, como se evidencia estos datos facilitados por el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL en la República de Honduras, a diferencia de lo que ocurre en otros países del mundo, la presencia de mujeres ha disminuido e incluso para algunas de las áreas estudiadas, como las relativas al poder judicial, de forma preocupante (la representación femenina cae en un 30% en este ámbito). Entre 2008 y 2010 solamente ha aumentado el número de regidoras.

4. Discriminación Salarial de Género

A lo largo del Manual hemos ido descubriendo de manera progresiva las consecuencias que ha traído la división sexual del trabajo, hombres y mujeres no se encuentran en los mismos espacios de la sociedad, es así, como estas situaciones cuando se trasladan al ámbito laboral dan lugar a tratos desiguales, que en la mayoría de las ocasiones se transforman en discriminación, que afectan la vida laboral de las mujeres, desde sus inicios hasta la jubilación.

La discriminación también aparece en el aspecto remunerativo, dando lugar a lo que se ha denominado **brecha salarial de género**. No hay una definición aceptada, a continuación se facilita el concepto usado por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) que define la brecha salarial de género como *la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de hombres y mujeres asalariadas en porcentaje de la remuneración media bruta por hora de los hombres*.

La definición más simple, manejada por la mayoría de los y las economistas establece que la discriminación salarial de género se define como las diferencias en el salario de trabajadoras y trabajadores que no se justifica en relación a la productividad.

Además de manejarse diferentes conceptos, tampoco existe acuerdo a nivel internacional sobre la forma de medición, es difícil acceder a datos objetivos y similares, lo que impide realizar comparaciones que puedan arrojar resultados veraces (no se puede comparar lo diferente).

Numerosas investigaciones han estudiado las causas de esas diferencias salariales y han permitido distinguir dos series de factores. La primera abarca características de las personas y de las empresas en las que trabajan. Entre los factores más importantes podemos señalar¹⁵:

- El nivel de escolaridad y el área de estudio.
- La experiencia profesional y la antigüedad en la empresa o el puesto ocupado.
- El número de horas de trabajo.
- El tamaño de la empresa y la rama de actividad.

Una vez obtenida esa información, los estudios econométricos muestran de manera periódica la existencia de **diferencias secundarias inexplicables** entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres. Estas diferencias salariales secundarias reflejan una discriminación salarial por motivos de género resultante de una segunda serie de factores, que son:

15 Chicha, Marie-Thérèse: Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2008 www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/igua_sal.pdf

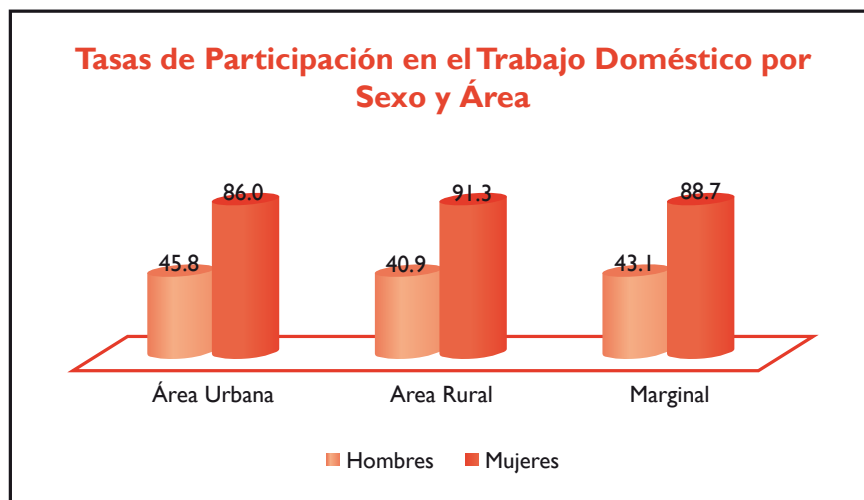
- ❖ Los estereotipos y los prejuicios relacionados con el trabajo de las mujeres.
- ❖ Los métodos tradicionales de evaluación que tienen como referente las exigencias de los empleos masculinos.
- ❖ El poco poder de negociación de las mujeres, que suelen participar menos en los sindicatos y ocupan de manera desproporcionada empleos precarios.

La brecha salarial del género en Honduras en el 2010 fue superior al 16%

4. Discriminación en el Tiempo Dedicado al Trabajo

El uso del tiempo por parte de mujeres y hombres está determinado por la división sexual del trabajo así como de tipo de actividades que se realicen.

El Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras publicó en septiembre de 2010, un estudio sobre las diferencias entre mujeres y hombres, el gráfico que aparece a continuación nos indica como participan en el **trabajo doméstico** entendiendo como tal, según la CEPAL *las actividades no remuneradas requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias y la crianza de los niños y niñas. Estas actividades incluyen los quehaceres propios del hogar, el cuidado infantil, de personas ancianas o enfermas y otras actividades domésticas sin remuneración, excepto las actividades de estudio y los servicios gratuitos prestados a la comunidad.*

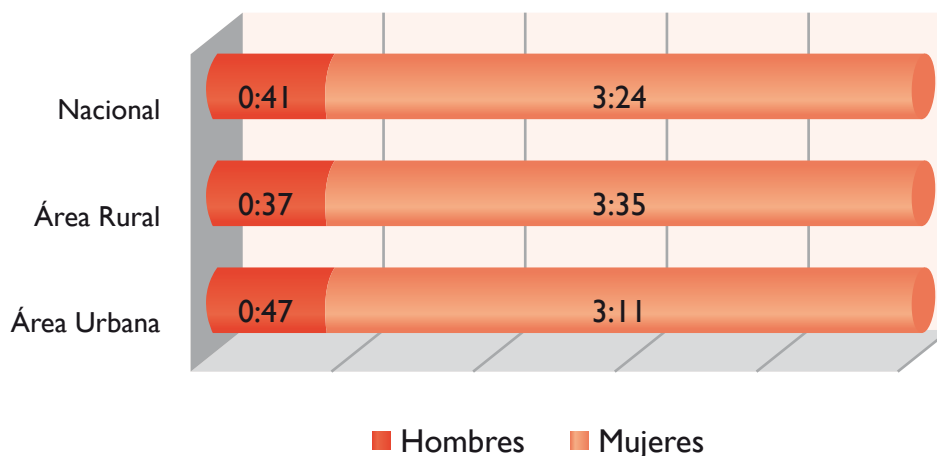


Fuente: INE

Lo anterior confirma que generalmente son las mujeres quienes realizan en su totalidad las actividades domésticas y de cuidado en el hogar; la incorporación de los hombres es mucho menor, apenas menos de la mitad lo hace.

El siguiente gráfico muestra el tiempo dedicado, en ese sentido observamos que las mujeres dedican cinco veces más tiempo que los hombres a este tipo de actividades.

Tiempo social promedio dedicado al trabajo Doméstico



Fuente y elaboración: INE

MÓDULO 3

EL MERCADO LABORAL Y LAS MUJERES

Existe poca diferencia entre las áreas rural y urbana. Mientras las mujeres dedican un promedio de 3 horas y 24 minutos cada día para cuidar la casa y su familia, los hombres sólo dedican 41 minutos en promedio.

Es importante también considerar la presencia de niños y niñas menores de seis años en la casa, esto incrementa el tiempo dedicado por las mujeres en más de una hora, en el caso de los hombres apenas supone una variación (solo 12 minutos).

El estudio no nos dice el tipo de actividades que realizan mujeres y hombres dentro del hogar. Sin embargo, si realizamos un análisis de género sería muy importante conocerlas para comprobar si los hombres asumen realmente tareas específicas del trabajo doméstico y de cuidado o simplemente realizan actividades pequeñas como: Reparaciones de aparatos eléctricos o de carpintería, cuidado del jardín, ...etc.

Confirmada la desigualdad en el uso del tiempo es necesario determinar si estas diferencias se mantienen cuando hombres y mujeres trabajan fuera del hogar. La tabla siguiente muestra que las mujeres aunque trabajen fuera del hogar, su responsabilidad en el trabajo doméstico tienden a triplicarse, en el caso de los hombres apenas varía.

Tiempo promedio dedicado al trabajo doméstico no remunerado, por Área y sexo, según rango de horas de trabajo remunerado

Rango de Horas de trabajo remunerado	Area Urbana		Area Rural		Nacional	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 35 horas	1:39	3:55	1:28	4:04	1:31	4:01
De 36 a 45 horas	1:45	3:12	1:29	3:26	1:36	3:16
Más de 45 Horas	1:46	3:18	1:28	3:29	1:36	3:22
Total	1:44	3:31	1:28	3:52	1:35	3:40

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, MODULO USO DEL TIEMPO.
Mayo 2009

Esta situación de inequidad conduce al siguiente término, conocido como **doble jornada** que indica la doble carga de trabajo que soportan las mujeres quiénes, además del empleo fuera del hogar, asumen en su casa las tareas domésticas y el cuidado de la familia, generalmente con poco apoyo por parte de sus compañeros de vida, en el caso de que lo tengan, y totalmente en solitario cuando las mujeres son jefas de hogar. Independientemente, de cuál sea la situación las mujeres deben de compaginar el trabajo productivo (el que desarrollan en su empleo remunerado) con el trabajo reproductivo (en sus hogares).

Es importante mencionar que siempre hay excepciones, no todas las mujeres asumen las mismas cargas domésticas, ello depende de la clase social a la que pertenezcan, en el caso de las mujeres adineradas dejan las tareas del hogar y el cuidado de la familia a otras personas, generalmente son mujeres las que contratan para ello.

Aunque el trabajo reproductivo es una actividad a la que las mujeres se dedican, totalmente o parcialmente, a lo largo de su vida. No todas las mujeres lo viven, en términos de dedicación, de la misma manera, jugando un papel muy importante la cantidad y calidad de los recursos materiales y de las estrategias personales disponibles en función de la clase social y de las redes familiares existentes (Varella, 2001).

Sin embargo, la responsabilidad de que la familia funcione adecuadamente, tenga satisfechas sus necesidades de alimentación, cuidado y afectivas, sigue recayendo en las mujeres, incluso aquellas que pueden contratar a otras personas, siempre las mujeres destinarán una buena parte de su tiempo en organizar el ámbito familiar.

A esto se le llama **doble presencia** e indica la responsabilidad que tienen las mujeres de estar siempre alerta de lo que ocurre en sus hogares, incluso cuando se encuentran en su lugar de trabajo, constantemente están llamando por teléfono para informarse de lo que está sucediendo.

El concepto doble presencia hace referencia a la intensidad de una doble carga de trabajo que es asumida de forma sincrónica y cotidiana en un mismo lapsus de tiempo por parte de las mujeres que trabajan y deben compaginar la ocupación con el trabajo doméstico y familiar (Torns, 1999)

La escritora española Carmen Rico Godoy, autora del libro *como ser mujer y no morir en el intento*, en relación a esta necesidad de las mujeres de no abandonar sus responsabilidades domésticas y de cuidado dijo:

Dicen que detrás de un gran hombre hay una gran mujer, pero detrás de una gran mujer hay siempre una buenísima asistente

Además, si las mujeres tienen interés en participar en otro tipo de actividades como: Ser parte de una asociación, junta de agua, partido político, organización sindical...etc. la doble jornada se convierte en **triple jornada**, ya que además de atender su empleo y el trabajo doméstico deben sacar tiempo para desarrollar estas otras actividades.

Todo lo anterior, genera una sobrecarga de trabajo que va en detrimento de la calidad de vida de la mujer, así como el buen desempeño de su trabajo, además:

- ❖ Se convierten en un obstáculo para el desarrollo de su carrera profesional ya que esto les impide competir en igualdad de condiciones con los hombres al disponer de menos tiempo para la formación, capacitación para el empleo, dedicación en la empresa etc.
- ❖ Se generan problemas en la salud de las mujeres, de hecho ya hay especialistas en la prevención de riesgos laborales que contemplan la doble presencia como factor de riesgo para las mujeres y recomiendan tenerla en cuenta en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales (Método ISTAS 21 Fundación de CC.OO.)

5. Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

Existen diferentes formas de definir el acoso sexual en el trabajo, pero, en la práctica está integrada tres elementos:

- ❖ Es un comportamiento de carácter sexual.

- No deseado por la víctima.
- La víctima percibe esta situación como una de las condiciones de trabajo, además de crear un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.

La OIT lo define de forma más completa como:

- Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

Es necesario señalar que el elemento central de las dimensiones del acoso sexual, es el hecho de que es una conducta **no deseada** por la víctima, lo que lo convierte en una situación muy personal ya que cada persona determina el comportamiento que aprueba o tolera.

Hay situaciones o comportamientos que a unas personas les pueden parecer divertidas e incluso excitantes, estas mismas actitudes a otras personas les pueden resultar incómodas o molestas, hasta llegar a considerarlas ofensivas o degradantes.

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras, les falta confianza en sí mismas, o han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio. Pero también corren peligro de padecer semejante conducta cuando se las percibe como competidoras por el poder.¹⁶

16 OIT: El acoso sexual. Un problema de relaciones de poder. www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm

¡RECUERDA!



El acoso sexual es una forma de violencia que atenta contra los derechos de la persona y que tiene que ver fundamentalmente con las relaciones desiguales de poder.

Se dan casos en ambos sexos, sin embargo, la mayoría de las víctimas son mujeres.

Muchas personas consideran que el acoso sexual está relacionado con la belleza, forma de vestir y de actuar de las personas. Sin embargo, el acoso sexual está más ligado con las relaciones de poder y se ha demostrado independiente de estas variables.

Las conductas del acosador pueden ser de carácter:

- 🔊 **Verbal:** puede comenzar con chistes subidos de tono, continuar con insinuaciones sexuales, comentarios, proposiciones y palabras obscenas.
- 📄 **No verbal:** gestos sexuales, fotos de naturaleza obscena, cartas y otros materiales escritos de carácter pornográfico.
- 👊 **Física:** incluye el contacto no deseado o no consentido por la víctima, como pellizcos, palmadas, roces, intentos de violación o uso de la fuerza para mantener relaciones sexuales.

Tiene consecuencias graves para la víctima, entre éstas podemos mencionar: baja autoestima, problemas de conducta, traumas psicológicos- fisiológicos e incluso en casos extremos puede llevar al suicidio de la víctima.

Además, estos comportamientos afectan de manera negativa a la empresa, internamente, a continuación señalamos algunas de las consecuencias que esto puede traer: Tensión en el trabajo, poca colaboración, clima laboral disperso, no hay disponibilidad para el trabajo en equipo, hay bajo rendimiento, incrementa el ausentismo, hay pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa, produce gastos por demandas judiciales y/o por sanciones económicas.

Sumado a lo anterior, la imagen negativa de la empresa ante la sociedad si se hace pública esta situación, desprestigiándose al no proceder de conformidad a la normativa legal basada en el respeto a las personas.

EL ENFOQUE O PERSPECTIVA DE GÉNERO

**La sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado
de sus facultades a la mitad del género humano
Concepción Arenal (1820-1893)**

Para conseguir la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se hace necesario desvincular el sexo del género. Para ello se utiliza lo que se ha denominado análisis de género, con ello se logra entender y explicar cómo la diferencia sexual se ha convertido en una desventaja social para las mujeres, porque esta diferenciación sexual genera desigualdades y discriminaciones, dando lugar a una situación injusta que dificulta el desarrollo pleno de las personas, no solo de las mujeres sino también de los hombres.

Actualmente muchos países del mundo han introducido en su legislación el principio de igualdad como derecho fundamental, que prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo, en la realidad las mujeres no tienen una igualdad real.

Es decir, se ha comprobado que no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la práctica no existe la igualdad de oportunidades.

Para conseguir la igualdad real es necesario abordar un cambio más profundo en los valores e ideas que son los que provocan la desigualdad, afirma Marta Lamas¹⁷ que *la esencia de la justicia es tratar igual a los iguales o equivalentes (que no es decir a los idénticos). Por eso, a partir de la forma en que se conceptualice la igualdad entre los seres humanos, se establecerán los pasos que conduzcan a un cambio en el estatuto de las mujeres. No se trata de que hombres y mujeres se conviertan en iguales sino que, respetando sus diferencias puedan tener acceso al mismo trato y a las mismas oportunidades a esto se le denomina **equidad de género**.*¹⁸

¡RECUERDA!



¡Equidad significa justicia, dar a cada cual lo que le pertenece!

¹⁷ Marta Lamas: Mujeres al timón de la Función Pública. Manual de Liderazgo social www.inau.gub.uy/biblioteca/martalamas.pdf

¹⁸ Escuela virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer. Secretaría de Estado de Igualdad. Ministerio de Sanidad, política social e igualdad de España.

El enfoque de género es una herramienta de cambio hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres¹⁹, hacia la equidad de género.

Porque la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa que ambos puedan participar en diferentes esferas y actividades sobre bases de igualdad.



El Análisis de Género

Para alcanzar un desarrollo humano sostenible, el país debe establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y sobre todo, impulsar un cambio de valores. Para ello, es necesario la incorporación, compromiso y dedicación plena de los poderes públicos, solo así se podrá construir la equidad de género.

No pretendamos trabajar en pro de la equidad de género sin conocer las condiciones, necesidades o diferencias que existen entre hombres y mujeres, lo anterior repercutirá en: la participación social, política o laboral, en el acceso a los recursos y al desarrollo, en el control de la riqueza y en los procesos de toma de decisiones.

Es importante conocer y comprender las razones y los orígenes de la discriminación femenina. Cualquier propuesta destinada a disminuir la exclusión, que incluya: programas, leyes, acciones educativas y comunicativas destinadas a corregir y a prevenir esas desigualdades existentes entre hombres y mujeres, debe iniciar explicando desde que perspectiva se abordará el “problema”, se trata de tener una mirada diferente a la realidad, que nos permita observar la sociedad y el mundo. Que tenga en cuenta las situaciones de hombres y mujeres, a esta forma de analizar la realidad se le denomina **análisis de género**.

¹⁹ Escuela virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer. Secretaría de Estado de Igualdad. Ministerio de Sanidad, política social e igualdad de España



La Perspectiva o Enfoque de Género

Según lo expuesto anteriormente, es necesario desarrollar una visión más integral sobre las situaciones que viven las mujeres y hombres, que nos permita distinguir correctamente el origen cultural de esas diferencias y plantear alternativas para su solución.

La **perspectiva de género** parte de los resultados del análisis de género y presta atención a las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito y eso incluye lo político.

Incluir en el análisis de género, significa partir del lugar que las sociedades asignan al hombre y a la mujer, los roles que se les asignan así como el valor que se les da por el hecho de ser masculino o femenino.

Este significado varía de una cultura a otra y de una época a otra.

Solo basta que miremos atrás para darnos cuenta que los valores de nuestras abuelas o nuestras madres son diferentes de los nuestros.

No hay una definición única del concepto de perspectiva de género, sin embargo, de lo que se trata es de aplicar la perspectiva de género en el análisis de todos los aspectos y en todos los niveles, de introducir una forma diferente de observar y de analizar las relaciones sociales, a partir de las conclusiones que surjan se elaboran las herramientas necesarias para trabajar en la eliminación de las discriminaciones de género existentes, a continuación se mencionan las más utilizadas:

La perspectiva de género contribuye a visualizar las relaciones de poder y subordinación de las mujeres, conocer las causas que la producen y encontrar mecanismos para superar las brechas existentes, así como reconocer que existen relaciones de desigualdad y que existe opresión e injusticia en la organización genérica de las sociedades.²⁰

²⁰ <http://mjpandora.org/diccionario.php>

La perspectiva de género es el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre hombres y mujeres teniendo en cuenta además diferencias relativas a la edad y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social.²¹

Cuando una situación concreta, una política, un proyecto o un programa se examinan desde la dimensión o **perspectiva de género**, quiere decir que se está analizando:

- 🏠 La condición y la posición de hombres y mujeres.
- 🏠 Los resultados de las propuestas de intervención.
- 🏠 El progreso que se produce con la aplicación del enfoque en las propuestas.

Pero ¿Cómo se hace esto? Es imprescindible realizar los siguientes pasos:

- 1 Se debe estudiar las diferencias que existen entre hombres y mujeres, de manera profunda, es decir, tratar de llegar al origen del problema.
- 2 Desarrollar las propuestas basadas en los resultados obtenidos en el análisis.
- 3 Evaluar los resultados o el impacto de las propuestas en función del enfoque de género. Esta evaluación deberá darse en tres fases:
 1. Antes de su aplicación para determinar cómo afectará a hombres y mujeres y si existen diferencias muy profundas tratar de promover cambios progresivos para neutralizar los efectos negativos o discriminatorios.
 2. A lo largo del proceso de implementación para comprobar que no se generan más desigualdades en su aplicación y una vez ejecutadas las medidas comprobar los resultados.
 3. Es muy importante definir indicadores de género que nos permitan obtener resultados objetivos y tendientes a disminuir o eliminar las desigualdades.

²¹ www.arauca-arauca.gov.co/sitio.shtml

Los **indicadores de género** son variables de análisis que describen la situación de hombres y mujeres en la sociedad. La clasificación de los datos estadísticos por sexo es un elemento básico que da paso a otros indicadores que nos permiten explicar la realidad.

Los indicadores de género son la herramienta que nos permitirá medir y comparar las situaciones de mujeres y hombres en un momento dado y en el ámbito que nos interese. Cuanto más avanzada es una sociedad en materia de equidad de género más información proporciona en relación a las diferencias entre mujeres y hombres.

Cuando se implementa el enfoque o perspectiva de género en la práctica, se logra:

- 🌐 Identificar las diferentes necesidades, expectativas y deseos de mujeres y hombres.
- 🌐 Obtener elementos claves que ayudan a elaborar estrategias de desarrollo que equilibren las oportunidades de ambos sexos.
- 🌐 Comprobar que las políticas públicas NO son neutrales respecto al género, que en determinados momentos se puede favorecer más a unas personas que a otras.
- 🌐 Medir los impactos de las políticas públicas en relación a hombres y mujeres.
- 🌐 Analizar las necesidades prácticas o cotidianas, las obligaciones en la vida familiar, así como la posición social y la forma en que se relacionan ambos.
- 🌐 Conocer los procedimientos que se aplican para que hombres y mujeres accedan a los recursos (económicos, tecnológicos e información) y quién tiene control de los mismos.
- 🌐 Reconocer la existencia de diferencias e identificar desigualdades entre mujeres y hombres.
- 🌐 Hacer visible los niveles de participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- 🌐 Interpretar la información desde las consecuencias provocadas por la socialización diferenciada.

Y además contribuye de forma efectiva a:

- 🌐 Dar respuesta equitativa a las necesidades de los hombres y las mujeres respectivamente.
- 🌐 Ayuda a eliminar las desigualdades provocadas por la socialización diferenciada.

- Avanzar en la construcción de relaciones basadas en la equidad entre mujeres y hombres.
- Construir una sociedad más justa y democrática.
- Incrementar y aprovechar el potencial de todos los recursos humanos disponibles.

Además, es necesario tener en cuenta como apunta Viviana Fernández Praioux²², se ha comprobado que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas:

- Mejora la comprensión de los procesos sociales, económicos y culturales.
- Aumenta la eficiencia y la transparencia.
- Redistribuye mejor los recursos y las oportunidades.
- Promueve la participación ciudadana.
- Ayuda al fortalecimiento de la democracia.

¡RECUERDA!



Desde el punto de vista político el enfoque de género obliga a considerar sistemáticamente las diferencias y las necesidades de hombres y mujeres en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, programas y propuestas.

A continuación de forma muy rápida y para facilitar la comprensión, se presenta un ejemplo que aclara la diferencia del aporte de género en la definición y aplicación de las políticas públicas, se expone lo que implicaría la aplicación del género en la construcción de un parqueo público.

Este ejemplo pretende informar como la aplicación de la perspectiva de género no se limita a las políticas laborales o sociales. Cualquier política, proyecto o programa es idóneo de ser trabajado desde la perspectiva de género, para ello debemos partir de la situación inicial de hombres y mujeres, analizar las necesidades y obligaciones de la vida cotidiana así como la posición social que ocupan mujeres y hombres y que pudieran dificultar su acceso, participación o aprovechamiento.

La desigualdad que viven las mujeres afecta todos los aspectos de su vida, es transversal y sólo asumiendo esta opción y actuando coherentemente podremos luchar contra ella.

²² Viviana Fernández Praioux: Análisis de género en las políticas públicas. Ponencia.

EJEMPLO

Aplicación de la perspectiva de género en la construcción y adecuación de un parqueo público.

Analizando separadamente la forma de utilizar el parqueo por hombres y mujeres se ha llegado a la siguiente conclusión:

- Las mujeres tienen más riesgos de ser agredidas que los hombres.
- Suelen llevar: coches de niño/as y carretillas o bolsas de compra.

Si tomamos en cuenta los resultados de análisis de género podemos plantear soluciones que eliminen los riesgos y les faciliten sus tareas, ¿Cómo?

- Reservar espacios en el parqueo para el uso exclusivo de mujeres, ubicados en las zonas más cercanas a la vigilancia y en las zonas más iluminadas para minimizar los riesgos de agresión.
- Proponiendo la instalación de rampas y ascensores que permitan el fácil acceso de carritos infantiles y carritos de supermercado.



Transversalización de la Perspectiva de Género

En los temas anteriores hemos hablado del análisis y la perspectiva de género, ahora veremos el **mainstreaming de género**, denominado habitualmente en castellano como: **Transversalización de la perspectiva de género**. Como bien apunta María Pazos Morán²³:

²³ María Pazos Morán: Impacto de género de las políticas públicas. Igualdad de género para la sostenibilidad económica. Ponencia en Presupuestos públicos con perspectiva de género. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (España)

*"Idea del mainstreaming,- que en inglés significa literalmente **corriente principal** - supone defender la idea de que no basta con tener políticas de igualdad al margen y que no influyen en la corriente principal de las políticas públicas. No basta con crear políticas es necesario introducir en la corriente principal de las políticas públicas, este enfoque basado en la equidad y la justicia".*

Es decir, debemos ocuparnos de revisar y cambiar las políticas: de empleo, salud, educación, etc. E integrar el enfoque de género con la finalidad de incidir en todos órganos de decisión.

El **mainstreaming** es definido por el Consejo de Europa como la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (Consejo de Europa, 1999).

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género, en julio de 1997, en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género consiste en valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”

Como podemos observar en las definiciones anteriores estas apuntan a las demandas planteadas por María Pazos, que consiste en la aplicación del análisis de la perspectiva de género en el ámbito público, incluirse como elemento central, en todo el proceso: desde el diseño, planificación y evaluación de los resultados finales.

Se trata como apunta Beatriz Casco²⁴ de *sacar del rincón* el principio de Igualdad, como principio rector de todas las políticas públicas, debía ser éste integrado en la *corriente principal*, es decir, en las políticas generales.

Aunque las definiciones planteadas anteriormente se refieren exclusivamente al ámbito público, en la actualidad, la transversalidad de género se considera imprescindible en todos los ámbitos de la sociedad (mercado laboral, sindicatos, partidos políticos, empresas, ONG...etc.) ya que el enfoque o perspectiva de género permite analizar la realidad identificando la existencia de posibles obstáculos en el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, determinando la situación de mujeres y hombres y cómo se relacionan en los diferentes escenarios sociales. Debe ser como una lluvia que cae sobre toda la sociedad.²⁵

La aplicación de este enfoque favorece, entre otros aspectos, la eliminación progresiva de estereotipos tradicionales, la asignación de roles y responsabilidades, la evaluación del uso y control de los recursos puestos a disposición de hombres y mujeres, la identificación de los mecanismos de acceso al mercado de trabajo, el análisis y control (es decir, velar por su cumplimiento) de las políticas de igualdad, etc., con la finalidad de introducir los cambios y medidas correctivas necesarias para eliminar las desigualdades detectadas en cualquier ámbito de la vida social, cultural, familiar, política, económica y laboral.

El análisis de estas circunstancias permitirá identificar las diferentes necesidades, intereses y perspectivas de mujeres y hombres sobre el diseño de estrategias que equiparen las oportunidades de ambas partes así como las distintas acciones que lo integran.

²⁴ Beatriz Casco: Promociona. Sistema local para la igualdad de oportunidades. Intervenciones de mediación a favor del mainstreaming
Marco teórico: Una aproximación al concepto de "gender mainstreaming"

²⁵ LMR Comunidad. La metáfora de la lluvia y el mainstreaming.



Medidas de Acción Positiva

Hasta hace poco, lo único que se utilizaba para intentar eliminar las discriminaciones existentes es lo que se conoce como **acción positiva o acción afirmativa** y que en ocasiones se confunde con **discriminación positiva o discriminación inversa**.

El concepto de acción positiva nace en Estados Unidos, en la década de los 60, como una de las estrategias planteadas por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, que sufren distintos grupos de personas por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc.

El primer instrumento jurídico a nivel internacional que recoge la estrategia de Acción Positiva es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer / CEDAW (ONU, 18-12-1979).

En la práctica las medidas de acción positiva son medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos en las estructuras existentes.

Las medidas de acción positiva: son medidas de carácter temporal que serán de aplicación mientras exista la situación y que deben ser, *razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*.

En relación a la igualdad entre mujeres y hombres se puede afirmar que el ejercicio de la acción positiva se concreta en la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres²⁶.

Se utilizan para compensar alguna desigualdad evidente que da lugar a discriminación o como medio para buscar la integración social de los grupos más desfavorecidos.

²⁶ Teresa Pérez del Río: Discriminación indirecta, acción positiva y transversalidad de género.

Ejemplos de Medidas de Acción Positiva

- ✿ Establecer sistemas de cuotas (en las planillas electorales, en empleos, cursos de formación...etc.)
- ✿ Establecer cuotas para contratación de personas discapacitadas.
- ✿ Dar prioridad a las mujeres en igualdad de condiciones para puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres.
- ✿ Crear fondos económicos destinados al emprendedurismo de mujeres.
- ✿ Establecer multas por la ausencia o insuficiente presencia de mujeres.
- ✿ Revisar los libros de texto para que no contengan contenidos o imágenes sexistas.
- ✿ Establecer premios o distintivos a medios de comunicación o empresas que destaquen en el fomento de la igualdad de Género.

La **discriminación positiva** o discriminación inversa es en realidad una medida de Acción Positiva, pero especialmente agresiva que otorga privilegios a algún grupo desfavorecido, pero al beneficiar a ese grupo se perjudica a otras personas o grupos. Persigue obtener un resultado, no actuar sobre el recorrido ni modificar actitudes.



El Enfoque Dual

Lo que se ha dado en denominar estrategia dual que no es otra cosa que la utilización de dos aspectos: la transversalidad de género y las medidas de acción positiva.

Consiste en combinar acciones positivas y políticas específicas de igualdad con el mainstreaming, aunque son estrategias diferentes también son complementarias, buscan el mismo objetivo y deben convivir hasta su consecución.

La adopción de una estrategia dual significa: desarrollar en paralelo, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, contemplando todas sus fases (elaboración, ejecución y evaluación), es decir, la transversalidad de género, y la adopción de medidas de acción positiva.

RECUERDA



El mainstreaming o transversalidad de género, lo que pretende es que no existan políticas, proyectos o programas **ciegos al género**, que no contemplen la perspectiva de género y que estén dirigidos a la población en general, sin considerar las diferencias y desigualdades en el trato así como las oportunidades de las personas según su sexo.

**LA INTERMEDIACIÓN
Y LA ORIENTACIÓN
LABORAL DESDE LA
PERSPECTIVA
DE GÉNERO**

En este módulo abordaremos **la intermediación laboral**, entendiendo la misma como la actividad centrada en el contacto de los dos actores principales del mercado laboral, lo que en el módulo III definíamos como la oferta y la demanda de trabajo.

La intermediación laboral: Es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto oportunidades de trabajo entre personas empleadoras o empresas, con las personas que buscan un empleo. Además, tiene como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado con sus características y a las personas empleadoras o empresas, facilitarles los trabajadores o trabajadoras más adecuados a sus requerimientos²⁷.

Pretende satisfacer las expectativas de ambos colectivos, a las diferentes unidades económicas facilitándole personas calificadas para el desempeño de los puestos de trabajo que ofrecen y a las personas que buscan empleo, poniendo a su alcance aquellos que más se ajustan a sus características.

La intermediación es una actividad que tiene dos destinatarios: las unidades económicas (personas físicas o jurídicas) y las personas que buscan empleo, por tanto las actividades que planifiquemos y realicemos dentro del proceso de intermediación deben ir dirigidas a las dos partes y por tanto tener en cuenta sus necesidades y expectativas de ambos.

No se trata de hacer una exposición profunda sobre la intermediación laboral o los procesos seguidos para su ejercicio, sino de aportar aspectos que permitan mejorar la actividad en relación a una parte de las personas que buscan empleo “**las mujeres**” y es en ellas que centraremos los aspectos siguientes, estos van desde el análisis de las acciones realizadas tanto en las unidades empleadoras como las personas buscadoras de empleo.

Partiremos de la base de que la intermediación, desde el punto de vista del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) –Intermediación Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), tiene como objetivo lograr la incorporación de las personas trabajadoras al mercado de trabajo en condiciones de equidad, quizás este propósito no será necesariamente compartido por el empresariado, los agentes con actividad en el mismo ámbito, las agencias de colocación,

²⁷ Definición recogida en el Art 20.1 de la ley 56/2003 de Empleo de España.

las consultorías... etc., que buscarán resultados con el objetivo de obtener el máximo beneficio, olvidando en muchas ocasiones los criterios básicos de igualdad de trato y oportunidades.

Actualmente el SENAEH – Intermediación Laboral de la STSS centra sus actividades en las siguientes acciones:

- La inscripción y clasificación de buscadores/as de empleo.
- Las visitas a empresas y captación de vacantes.
- La preselección de candidatos/as para oportunidades de empleo.
- La orientación laboral.

PREGUNTATE

¿En nuestra actividad de planificación e implementación de acciones, estamos reproduciendo y consolidando la desigualdad?



La Inscripción y Clasificación de Personas Buscadoras de Empleo

Además de realizar la entrevista para la inscripción de las personas buscadoras de empleo en el área de intermediación también, se puede orientar con los siguientes aspectos:

- Animar a las mujeres en la búsqueda de empleo. No se debe olvidar que el objetivo es apoyar para que las personas sean autónomas económica y personalmente, que accedan al mismo trato y a las mismas oportunidades.
- Perfeccionar la información obtenida de las personas entrevistadas sobre todo lo relacionado a las habilidades y las experiencias.

- Trabajar para romper los estereotipos de género y la separación profesional, animando e inscribiendo a las mujeres capacitadas en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. Lo mismo podemos hacer con los hombres en ocupaciones feminizadas.

Cuando una mujer se acerca al SENAEH, es con intención de buscar empleo nunca se debe desanimarla, aunque no requiera de un empleo para obtener recursos económicos y sacar adelante a su familia. En ocasiones puede que esta mujer no cuente con experiencia o no tenga claro las ocupaciones para las que se considera capacitada y en cuales áreas quiere trabajar, pero siempre se debe asesorar y orientarla en la búsqueda de empleo nunca decirle que se vuelva a su casa.

Es Sabido que las mujeres y los hombres aprenden de muchas formas, y lo hacen a través de:

- La educación formal, más conocida como la enseñanza oficial, es la que se imparte en colegios, institutos, centros de formación profesional, universidades...etc.
- Procesos de capacitación laboral como: Cursos, talleres, conversatorios, jornadas, etc.
- A través de la experiencia personal, en el trabajo, la adquirida a través de actividades sociales e incluso con la realización de actividades cotidianas como: Las tareas domésticas, el cuidado de niños y niñas o personas mayores, discapacitadas o enfermas.

Cuando se entrevista a una mujer se debe tener en cuenta que, como consecuencia de la división sexual del trabajo ellas atienden las necesidades de la familia, sus posibilidades de acceder o permanecer en un puesto de trabajo son menores que las que tienen los hombres, ya que disponen de menos tiempo para desarrollar su carrera profesional.

La actividad doméstica y de cuidado realizada por las mujeres reduce su **empleabilidad** entendiéndola como la aptitud para *encontrar, crear, conservar enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional*²⁸, ya que, si no tiene oportunidades de acceder a servicios que permitan su sustitución en el ámbito familiar, le impide dedicar el mismo tiempo y esfuerzo que los hombres a la búsqueda y mantenimiento de su

empleo, por tanto, para las mujeres, el trabajo en casa supone una barrera para su incorporación al ámbito laboral.

El tiempo y esfuerzo dedicado a la atención de la familia también supone una barrera para su formación y/o para la adquisición de las competencias necesarias e incorporarse a un empleo.

Sin embargo, el desempeño de papeles que socialmente se le han asignado, hace que las mujeres adquieran competencias. Mismas que permanecen ocultas y no son valoradas en el mundo del trabajo asalariado, pero a través de la entrevista el personal de SENAEH puede indagar sobre algunas de ellas. Es lo que se denomina **currículum oculto**: Saberes, capacidades, destrezas, habilidades, actitudes aprendidas y adquiridas a través de la experiencia en el ámbito social y familiar sobre las que se puede trabajar para incluirlas en el curriculum vitae ya que muchas de ellas corresponden con competencias solicitadas en varias de las oportunidades de empleo.

En la entrevista podemos investigar sobre la experiencia de la mujer producto de la realización de actividades que lleva a cabo en el hogar, en la iglesia, en organizaciones comunales...etc. Por ejemplo:

- En el cuidado de personas discapacitadas, de niños y niñas o personas mayores y/o dependientes.
- Como cocinera, limpiadora o planchadora.
- En la realización de trabajos manuales como: Bordar, tejer crochet, ganchillo o costura.
- En la organización de la economía familiar o de los grupos en los que participa (llevar las cuentas, comprar, distribuir el presupuesto familiar, de la iglesia o de la asociación en la que participa).
- En la organización y dinamización de grupos en la iglesia, partidos políticos, asociaciones comunitarias... etc.

Todas las actividades mencionadas forman parte de la actividad cotidiana de las mujeres y generalmente no se valoran, por tanto no se tienen en cuenta ni se hacen constar en el currículum vitae ni en el SENAEH- Intermediación Laboral.

Además de realizar las tareas domésticas y de cuidado, muchas mujeres colaboran en la empresa o actividad familiar, en la mayoría de los casos sin contrato, sin percibir pago alguno y sin obtener ningún beneficio del sistema de previsión social.

Son actividades denominadas de ayuda familiar que generalmente permanecen ocultas y que podemos investigar en la entrevista ocupacional.

Algunas veces las mujeres conviven con parejas que se dedican a actividades como: La carpintería, la zapatería, la fontanería, la electricidad, actividades ganaderas, de agricultura o negocios dedicados a la venta de diferentes productos, etc. Generalmente colaboran y/o trabajan directamente en el negocio o en otras ocasiones se dedican de manera muy específica apoyar actividades como el control del almacén, la administración, etc. Después de años desarrollando esas actividades cuentan con las capacidades y la experiencia necesarias para desarrollarlas profesionalmente aunque carezcan de la acreditación necesaria para probarlo.

Por ejemplo en las mujeres se estimula la motricidad fina (trabajo con el dedo pulgar e índice), nos enseñan a hacer manualidades como bordado, macramé, crochet, tricot, a crear pequeñas piezas decorativas, bisutería... etc. Por lo general las mujeres tienen mayor destreza y habilidad que los hombres para trabajar con piezas pequeñas. Es una habilidad adquirida a través del proceso de socialización diferenciada.

Lo mismo ocurre con otras habilidades, adquiridas informalmente. Las mujeres tienen más facilidad para las relaciones interpersonales, para escuchar a otras personas, para la colaboración y la asociación, no en vano las mujeres llevan siglos dependiendo unas de otras, creando redes de apoyo entre mujeres para hacer frente a todas sus responsabilidades. ¿No son estas aptitudes que se exigen para la dirección de personas o la dirección de equipos?

E incluso tienen la habilidad para atender a más de una actividad a la vez, probablemente desarrollada ante la necesidad de atender a los hijos e hijas mientras se hacían otras cosas. Lía Cigarini denominó a muchos de estos saberes femeninos *saberes relacionales*²⁹.

²⁹ Lía Cigarini: El conflicto de los sexos en el trabajo 75. DUODA Revista d'Estudis Feministes num 19-200 www.raco.cat/index.php/DUODA/article/viewFile/62643/90706

Resulta evidente que habilidades como las mencionadas enriquecerían el curriculum por lo que ninguna persona dedicada a la orientación laboral o a realizar entrevistas ocupacionales debería dejar de explorar esta circunstancia.



Visita y Registro de Empresas

El personal de Inclusión Laboral visita habitualmente las empresas, independientemente de su tamaño para: Obtener la información necesaria sobre la empresa, conocer si existen vacantes y los requisitos que se solicitan para cada una de ellas.

Sumado a la visita de la empresa, es necesario que el personal técnico conozca la realidad del mercado laboral, en el cual se produce nuestra intervención y la situación de empleo en el país. Tenemos que conocer los datos desagregados por sexo para conocer la situación que viven hombres y mujeres, saber a quienes afecta más el desempleo o el sub-empleo (visible o invisible), cuantas mujeres y hombres se incorporan por primera vez al mercado laboral, cuántos hombres y mujeres han perdido su empleo...etc.

Tenemos que conocer las ocupaciones que más solicitan, en cuales de estas se crea empleo y en las que se eliminan, las condiciones laborales que ofrecen, requerimientos de los puestos de trabajo, las competencias personales más solicitadas, que tipo de ocupaciones se subcontratan a través de empresas de outsourcing (outsourcing: significa la subcontratación de servicios de otra empresa), y que se consideran parte del núcleo de la empresa, como se realizan los procesos de selección.

Actualmente se utiliza el de *Control de visitas patronales*³⁰ para registrar los datos relativos a la empresa, que incluye el número de total mujeres y hombres que forman parte del personal, sin identificar sus ocupaciones. Sólo en el caso de personas con discapacidad o inmigrantes no se desagrega el dato por sexo.

30 (forma10-2)

Sería conveniente actualizar el impreso utilizado y ampliar los datos para:

- Incluir datos desagregados por sexo también para personas con discapacidad e inmigrantes que trabajen en la empresa.
- Identificar las ocupaciones a que se dedican hombres y mujeres, las categorías profesionales que ocupan así como la cantidad según puesto y categoría.
- Incorporar preguntas que nos permitan:
 - Conocer la disposición de la empresa a contratar mujeres en cualquier vacante.
 - Obtener información sobre la política de la empresa en relación a la equidad entre mujeres y hombres (si existen medidas de conciliación, si existe una política de equidad u otro tipo de acciones).

La visita empresarial no se debe limitar a conseguir alguna vacante para la cartera del servicio. En todo caso se debe aprovechar este espacio para sensibilizar a las personas responsables de recursos humanos sobre los beneficios que puede obtener incorporando la equidad de género a la empresa y a la sociedad en general.



La captación de vacantes

Si nuestro objetivo es conseguir la incorporación de las personas inscritas como buscadoras de empleo al mercado laboral en condiciones de equidad. Lo primero que tenemos que considerar es la opinión y actuación de las personas que toman la decisión final sobre la contratación, así se puede diseñar el camino a seguir para la inserción laboral y establecer estrategias de sensibilización. Sin embargo, esto no siempre lo podemos obtener con una primera visita, a veces requiere la inversión de un poco más de tiempo y quizás de una segunda visita.

A) Identificar las Causas de la Discriminación

Se trata de dar respuesta a algunas preguntas como:

¿Por qué determinados/as empresarios o empresarias, no quieren contratar a mujeres?

¿Por qué empresas que NO tienen inconveniente en contratar a mujeres para algunas ocupaciones se niegan a hacerlo para puestos específicos?

¿Por qué hay empresas que contratan generalmente a mujeres y otras que contratan casi sólo a hombres?

Desde el punto de vista de género el objetivo es conocer las razones de quienes tienen en sus manos la contratación y ser capaces de analizar esas razones, de forma que podamos llegar a conocer en que basan sus decisiones, sólo de esta forma podremos trabajar para eliminarlas de manera progresiva.

La discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral viene determinada esencialmente por la existencia de estereotipos o prejuicios sociales, generados por creencias que, aunque no corresponden con la realidad, son asumidas de forma generalizada. Así la mayoría de las personas, también las que seleccionan al personal para las empresas, están convencidas de lo siguiente:

- ❖ El compromiso de las mujeres con la maternidad y su papel como responsable del cuidado de su familia y la casa, afecta negativamente su desempeño laboral e incrementa los costos de su contratación.
- ❖ A las mujeres se les paga menos porque presentan más problemas como trabajadoras, salen embarazadas, hay que pagar pre y post natal, lactancia, etc.
- ❖ Las mujeres carecen de fortaleza para asumir actividades de riesgo.
- ❖ Se cree que las mujeres no tienen la suficiente autoridad o liderazgo necesario para dirigir a otras personas.

No obstante, los pocos estudios realizados acerca de lo anterior desmienten estas aseveraciones, y encontramos que la mayoría de los empresarios y las empresarias valoran de forma similar a mujeres y hombres como trabajadoras/es, es más opinan que las mujeres son más comprometidas con el trabajo, tienen más facilidad para adaptarse a las innovaciones y son más confiables, disciplinadas y responsables³¹.

Y si bien es cierto, las mujeres se ausentan más del trabajo por las responsabilidades familiares, lo cierto es también, que los hombres lo hacen en mayor medida que las mujeres por enfermedades personales o accidentes por lo que el resultado final arrojaría un mayor nivel de absentismo de los hombres³².

Respecto a la evaluación de las características de compromiso con el trabajo y puntualidad el empresariado valora también más a las mujeres.

RECUERDA

Cuando se analiza la realidad teniendo en cuenta de forma diferenciada la capacidad, el compromiso y la dedicación de mujeres y hombres, el resultado es contrario a las opiniones generalmente aceptadas en base a los estereotipos derivados de la construcción social del género.

B) Sensibilizar: Trabajar para Rebatir las Decisiones Basadas en Estereotipos.

Además de captar vacantes de empleo, en sus visitas y/o conversaciones con las empresas, el personal de la STSS debe trabajar para contrarrestar los estereotipos prevalecientes y sensibilizar al empresariado de los beneficios que supone la contratación con criterios de equidad, compartiendo los beneficios que conlleva la selección de las personas con cualificación y capacidad independientemente del sexo al que pertenezcan.

31 Rosalba Todaro, Laís Abramo y Lorena Godoy: Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios Centro de Estudios de la Mujer (CEM). www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf

32 El informe EGARSAT sobre “Actitudes de los responsables de Recursos Humanos y de los trabajadores ante el ausentismo laboral en España”, elaborado por los profesores Carlos Obeso y Anna Laborda del Instituto de Estudios Laborales-ESADE y un equipo técnico de Egarsat.

Así, además de manejar información basada en estadísticas y resultados que faciliten rebatir las opiniones trilladas, se pueden utilizar además, argumentos de los que mejor entiende el empresariado y son los que se refieren a beneficios económicos, a productividad, a ampliación de su cuota de mercado, a la responsabilidad social... etc. Para convencerles del beneficio que trae la incorporación de mujeres a las empresas, porque:

- Incrementa el valor del recurso humano de la empresa, lo que implica mayor nivel de creatividad, de innovación, la incorporación de una mirada diferente, de nuevos valores (y esto enriquece el ambiente y la calidad del trabajo) y un incremento de la motivación.
- Se aumenta la oferta del valor agregado de la fuerza de trabajo, y las empresas necesitan personas trabajadoras para crecer y expandirse.
- Un aumento de las personas ocupadas implica mayores niveles de ingreso para las familias y un aumento en los niveles de consumo, porque las familias con mayores ingresos compran más y mejoran los ingresos de las mismas empresas.
- Los valores de las mujeres son diferentes al de los hombres como consecuencia de los procesos de socialización diferenciada y necesariamente enriquecerán a los asumidos en la empresa, por ejemplo la solidaridad.
- La imagen de la empresa se verá beneficiada en la sociedad si se muestra como defensora de los valores de igualdad de trato y oportunidades y en una demostración de coherencia lo práctica, sobre todo hoy en día se reconoce el compromiso con los derechos de las personas más discriminadas.

Se trata de romper con los prejuicios y dar los primeros pasos para que las mujeres puedan acceder a los procesos de selección para cualquier tipo de empleo.

El siguiente objetivo debe ser convencer a la persona responsable de selección de NO negarse a la contratación de alguien que no conoce, en nuestro caso las mujeres, basándose en opiniones que no corresponden con la realidad actual.

¡RECUERDA!



Como personal técnico de empleo tienes la oportunidad:

- De obtener datos respecto a la contratación de mujeres en la empresa (número y puestos)
- De transmitir a las empresas los beneficios que tiene la contratación de mujeres y promover la igualdad del trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- De fomentar en las empresas la introducción del enfoque de género en su actividad cotidiana.
- Además, puedes hacer compartir los conocimientos adquiridos en relación a la equidad de género.



La Oportunidad de Trabajo

El Art. 60 de la Constitución de la República de Honduras³³ establece que:

Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

El Art. 127 de la misma norma añade que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo....

El Código de Trabajo³⁴ perfecciona, en relación al empleo, la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación recogidos en la Constitución en su artículo primero.

³³ Constitución de la República de Honduras, 1982, y sus reformas

³⁴ Código del trabajo y sus reformas Decreto 189-59 Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no.16,827

Art 1.2.c) Qué habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

La Ley de igualdad de oportunidades para la mujer³⁵, aprobada en el año 2000 en su Art. 46 prohíbe cualquier discriminación basada en el género o edad respecto a las oportunidades y la formación para el empleo, e implica al estado en la garantía y vigilancia de estas cuestiones.

Artículo 46. *-El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación. Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.*

Y en el Artículo 48 se dispone la obligación de los empleadores y empleadoras de mantener un espacio laboral libre de discriminación por razón de sexo, tanto en el acceso como en el desarrollo de la carrera

Artículo 48. *-Los empleadores y empleadoras, deben proporcionar igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.*

Sobre la base de la normativa citada, cuando la empresa nos facilita su oportunidad de trabajo en primer lugar tenemos que comprobar que no incurre en ninguna discriminación o en hechos considerados prohibidos por las leyes de la República de Honduras, por tanto **desde el punto de vista de género es inaceptable una oferta que excluya a personas por razón de sexo.**

35 En adelante LIOM

La exclusión puede venir establecida de forma directa dirigiendo la oferta sólo a hombres o sólo a mujeres o puede venir determinada de forma indirecta, indirectamente a través de una redacción que desincentive la presentación de mujeres o de hombres.

El lenguaje utilizado es muy importante, desde la STSS debería darse mayor importancia a la redacción de las oportunidades de empleo **utilizando un lenguaje claro, directo y sobre todo no sexista, es decir, que incluya a personas de un sexo y excluya a las que pertenecen a otro.**

¡RECUERDA!



La discriminación por razones de sexo está prohibida por la legislación nacional e internacional.

El sexo no debería constar como requisito en ninguna oportunidad de trabajo.

PREGUNTA:

¿Cómo profesionales de la intermediación, la inserción y la orientación laboral que tipo de ofertas estamos dispuestos/as a aceptar desde la STSS?

¿Nos interesa o NO aceptar cualquier vacante?

**La Divulgación de Vacantes y la Preselección de Candidatos/as.**

A la hora de preseleccionar las personas que enviamos a las empresas podemos iniciar eliminando los estereotipos existentes y evitar la discriminación por razón de sexo.

Es necesario además, tener en cuenta el lenguaje a utilizar; en el tema anterior hemos visto como la utilización del lenguaje y las imágenes pueden contribuir a la exclusión, por tanto desde el SENAEH se debe:

- Poner especial cuidado al lenguaje e imágenes utilizadas, considerando ambos sexos, genéricos e imágenes que representen a ambos.
- Si la oferta aparece en masculino, porque así la ha redactado la empresa, debemos resaltar que está dirigida a hombres y mujeres, para que quien no figura representado o representada en el lenguaje se sienta incluido/a en la llamada.

Podemos además:

- Animar a las mujeres a participar con jornadas de capacitación sobre la igualdad de oportunidades!
- Publicitar las ofertas o nuestros servicios en espacios a los que accedan ambos sexos, por ejemplo con cuñas en programas de Radio por ejemplo: los deportivos que escuchan ellos y ellas, como en los dirigidos especialmente a mujeres.

La **preselección de candidatos y candidatas** debe radicar en contrastar los requisitos de vacante con las competencias personales y profesionales de las personas interesadas en los puestos de trabajo por tanto debemos:

- Tener en cuenta exclusivamente las competencias personales y profesionales de las personas a seleccionar, asegurándonos de no incluir situaciones o características personales como el sexo, la apariencia física, la edad, el estado civil... etc.!
- Intentar equiparar el número de candidatos y candidatas, de forma que podamos enviar a la empresa, para la selección, un número similar de ambos sexos.

- Como medida de acción positiva podemos considerar, a igualdad o similitud de méritos, enviar a mujeres, sobre todo en ocupaciones en las que se encuentran sub representadas para intentar intervenir sobre la segregación ocupacional.



Apuntes para la Orientación Laboral desde la Perspectiva de Género

Es de suma importancia considerar las recomendaciones facilitadas para la inserción laboral y la orientación laboral ya que ambas están estrechamente ligadas, y difícilmente se puede hacer orientación laboral si no se tiene un conocimiento profundo del mercado laboral y un estrecho contacto con el mundo empresarial del ámbito donde se pretenda ejercer la actividad de inserción.

Cuando hablamos de **orientación profesional** nos referimos al: proceso de apoyo, a la toma de decisiones individuales, profesionales y formativas, que trata de conciliar las condiciones individuales de la persona (aptitudes, motivación, intereses) con las oportunidades externas existentes (tanto profesionales como formativas).³⁶

El objetivo fundamental de una técnica o técnico de inserción es informar y orientar a personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo, dándoles un servicio de calidad que lo haga posible.³⁷

Realmente de lo que se trata es de ayudar a las personas a obtener el empleo que buscan o lo que es lo mismo incrementar su empleabilidad. Por ello debemos de tener en cuenta que la empleabilidad de las personas es variable y no sólo depende de factores personales como los conocimientos, destrezas, aptitudes o habilidades, sino también del entorno, del lugar donde pretende encontrar ese empleo, de las ocupaciones en que pretende obtenerlo, en resumen de circunstancias ajenas a la persona desempleada o que requiere una mejora de empleo.

³⁶ Begoña Arenas Romero. www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/guidance/1191155-a.html

³⁷ Guía metodológica para la inclusión social en los procesos de orientación desde una perspectiva de género. Iniciativa Equal.

Se ha comprobado que la mayoría de acciones para aumentar la empleabilidad de la mujer fracasan en el momento porque no tienen en cuenta las diferencias por razón de género.

Es necesario además tener en cuenta que la competencia no es un concepto simple es una construcción³⁸, que se obtiene a partir de la suma de dos factores:

- ❶ Recursos propios o conocimientos y habilidades adquiridas
- ❷ Recursos del contexto: las relaciones, informaciones... etc. que son movilizados en una situación determinada

El análisis de las competencias con mirada de género implica tener en cuenta que la adquisición de competencias está mediatizada por nuestra socialización como hombres o mujeres y las mujeres tienen muchos recursos adquiridos a través de relaciones personales y familiares que generalmente no se tienen en cuenta.

Para mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de las mujeres podemos, como ya se hace desde la Dirección General de Empleo, enseñarles:

- ✚ Técnicas que les permitan enfrentar con éxito la búsqueda de empleo.
- ✚ A redactar un currículum vitae, que incluya habilidades y destrezas adquiridas en el espacio doméstico.
- ✚ A afrontar una entrevista de selección de personal
- ✚ A buscar oportunidades de empleo y seleccionar aquellas que se adecuen más a su perfil profesional

Pero además, es necesario intervenir para facilitar el desarrollo de otros aspectos que puedan impulsar su colocación, en el caso de las mujeres, se sugiere:

- ✚ Tratar y nombrar siempre a las mujeres como personas nunca como colectivo.
- ✚ Evitar caer en una relación de dependencia o asistencialista, al contrario fomentar una actitud activa en el proceso de búsqueda de empleo. Debemos promover la autonomía, la independencia y la responsabilidad personal de cada una de ellas.

38 Le Boffet. La ingeniería de las competencias. Gestión 2000. Barcelona 2001

- La orientación debe ocuparse de reforzar las competencias profesionales, de informar sobre la importancia de la formación, actualización de conocimientos, adaptación a nuevos métodos de trabajo e informar y asesorar en relación al mercado laboral actual (de las tendencias a los nuevos espacios de empleo).
- Debemos trabajar para que las mujeres sean capaces de establecer objetivos profesionales no sólo a corto plazo, también a medio plazo y animarlas a crecer profesionalmente.
- En algunas ocasiones, las mujeres que no han trabajado nunca o que tienen años sin estar empleadas, no tendrán muy claro las ocupaciones en las que se pueden desempeñar y ahí será necesario ayudarlas para definir su perfil profesional.

¿Cómo lo hacemos? A partir de una reflexión personal de las propias mujeres sobre sus conocimientos, habilidades, experiencias (remuneradas o no), sus cualidades personales. Se trata de descubrir lo que saben, lo que no saben hacer.

En esta fase deberíamos tener en cuenta todas las posibilidades que se ofrecen y animarlas, en caso de que se consideren competentes a centrarse incluso en actividades de las consideradas tradicionalmente como masculinas.

Deben analizar también los pros y contras de acceder a un trabajo remunerado por cuenta ajena o a un trabajo por cuenta propia. Valorar sus responsabilidades familiares, analizar la forma en que organizará su tiempo para hacerle frente, etc.

Es importante trabajar aspectos como: la autoestima y la resolución de conflictos ya que puedan surgir situaciones difíciles en el ámbito familiar derivados de su nueva actividad: la búsqueda de empleo. Sería provechoso permitir y fomentar que compartan inquietudes y experiencias de ser posible con otras mujeres en su misma situación.

- Crear un espacio de encuentro en grupo, pueden ser charlas un día a la semana o cada 15 días, donde las mujeres puedan coincidir para compartir experiencias, donde poder trabajar la autoestima y la motivación o las habilidades de comunicación, donde puedan obtener información sobre sus derechos y deberes laborales.

- Identificado el objetivo laboral se debería planificar un proceso conjunto para capacitarla en la búsqueda activa y sistemática de empleo. Que incluya: la organización del tiempo a utilizar en el proceso, a la selección de las ofertas adecuadas a su perfil, la elaboración del curriculum, de las referencias o cartas de presentación como enfrentarse a las entrevistas de selección (en la práctica de entrevista laboral se deben trabajar las posibles preguntas discriminatorias que suelen hacer las empresas, relativas al estado civil, la maternidad, al embarazo, a la idoneidad de que las mujeres trabajen y otras.) o afrontar las pruebas, además de facilitarle información básica sobre la legislación laboral (salarios, derechos laborales generales y específicos para las mujeres) y de las instituciones que apoyan a las mujeres.
- Si se detectan necesidades formativas o ellas solicitan incrementar y complementar sus capacidades deben remitirse a los cursos de capacitación que se consideren oportunos, olvidando los estereotipos sexistas y centrándose exclusivamente en las necesidades de las mujeres, aquí se puede hacer un convenio entre la STSS y el INFOP.

Pueden aprovecharse los cursos de formación para dar *carácter oficial* a las experiencias adquiridas y difícilmente constatables. Sería conveniente coordinar con la institución encargada de planificar, programar y realizar las acciones formativas para poner en común las necesidades detectadas e incluirlas como parte de los programas de capacitación.

Además de todo lo mencionado entre las acciones de orientación laboral debemos incluir actividades destinadas a concienciar sobre:

- Importancia de la Equidad de género.
- La necesidad de respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecida en las leyes nacionales e internacionales.
- Responsabilidad Compartida entre mujeres y hombres en lo relacionado con las tareas domésticas y de cuidado familiar.

Siempre, en todo lo que se haga debemos tener en cuenta los estereotipos e género, para no reproducirlos y consolidar de esa forma la desigualdad entre mujeres y hombres.

ANEXOS



Decálogo del Intermediador/a Socio-Laboral

1. **Principio de Servicio a la Comunidad.** El objetivo último de las personas técnicas en intermediación laboral es la mejora de la calidad de vida de las personas desempleadas a través de la consecución primero y mantenimiento después, de un empleo y al mismo tiempo la mejora de la productividad y competitividad del tejido empresarial de la zona, contribuyendo de este modo al desarrollo económico y social de la comunidad.
2. **Principio de Mediación.** Su labor consiste en mediar entre la empresa y las personas buscadoras de empleo, cubriendo sus necesidades laborales y de producción con la finalidad de lograr una relación laboral estable y de calidad y el mantenimiento del empleo.
3. **Principio de Profesionalidad.** Debe acreditar una formación adecuada y una competencia probada para el desempeño de sus funciones y tareas y mantener una actitud crítica respecto a su trabajo para mejorar el ejercicio profesional, mantener el prestigio de la profesión y contribuir a su progreso.
4. **Principio de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.** Debe mantener un trato igualitario hacia todas las personas usuarias del servicio y fomentar el principio de no discriminación en el acceso al mercado laboral, luchando de este modo contra la exclusión social. Deberá usar un lenguaje no sexista en el desarrollo de sus tareas.
5. **Principio de Confidencialidad.** Deberá mantener el secreto profesional con respecto a la información aportada por las personas desempleadas y las empresas, al mismo tiempo salvaguardar los datos de carácter personal.
6. **Principio de Responsabilidad** en el desempeño de sus funciones y tareas, puesto que trabaja con personas y el SENAEH esté dirigido a su desarrollo personal y profesional.

- 7. Principio de Formación e Información Permanente.** Debe mantener una formación continua y permanecer en constante actualización de las tendencias del mercado laboral, de la legislación vigente en materia de laboral, de empleo e igualdad de trato y oportunidades, de subvenciones, ayudas...etc.
- 8. Principio de Coordinación y Trabajo en Equipo.** Resulta imprescindible la colaboración y coordinación con sus compañeros y compañeras y con otros organismos de intermediación, tanto públicos como privados, para optimizar los recursos y lograr una atención integral a las necesidades y requerimientos de las personas buscadoras de empleo, sobre todo de aquellas con especiales dificultades de inserción laboral.
- 9. Principio de Empatía con las personas usuarias del servicio.** Deben mostrar una actitud empática, dialogante, colaboradora y con capacidad de respuesta y solución de problemas.
- 10. Principio de Respeto a Personas Desempleadas y Empresas.** Debe velar por el respeto a los Derechos Humanos y la Protección de la Dignidad de las personas, respetando su libertad y fomentando su autonomía.



EJERCICIOS

*El primer problema para todos nosotros, hombres y mujeres, no es **aprender**, sino **desaprender**.*

Gloria Steinem

A continuación se facilitan algunos ejercicios y dinámicas destinadas a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en este manual.

La mayoría de actividades tiene como propósito la reflexión sobre lo aprendido y poder trasladar los conceptos teóricos a su actividad cotidiana, identificando las desigualdades y las discriminaciones de ellas derivadas e implementar los mecanismos necesarios para luchar contra ellas.

Los ejercicios propuestos se relacionan con los temas tratados en esta guía como la socialización diferenciada, los estereotipos de género, la división sexual del trabajo, las diferencias en el uso del tiempo y las discriminaciones laborales que sufren las mujeres, entre otras cosas.

Igualmente, esta es solamente una propuesta, no es un recetario y las personas involucradas en el proceso de promoción y obtención de empleo, pueden consultar y utilizar otros ejercicios que permitan completar su accionar.

A continuación se sugiere utilización de los ejercicios, según módulo:

- Estereotipos I- II y Me voy a la Cama: Módulo I Teoría de Sexo.
- Diferencias en la distribución de trabajo entre mujeres y hombres, El uso del tiempo: Módulo #2 El valor del Trabajo
- Diferentes apreciaciones, discriminación salarial y el caso de la empleada municipal: Módulo #3 El Mercado Laboral y las Mujeres.
- Entrevista de Trabajo y Anuncios sobre publicidad sexista: Módulo # 5 La intermediación y la Orientación Laboral desde la perspectiva de género.



ESTEREOTIPOS

40

Frases pronunciadas o escritas por personajes ilustres del mundo de la cultura:

1. *El hombre que se ríe de todo es que todo lo desprecia. La mujer que se ríe de todo es que sabe que tiene una dentadura bonita.* Jardiel Poncela.
2. *Porque mujer y callar son dos cosas incompatibles.* Tirso de Molina.
3. *Dios ha dicho <Tú mujer, parirás; tú, hombre; trabajarás>.* Gregorio Marañón.
4. *Hay tres cosas que jamás he podido entender: el flujo y reflujo de las mareas, el mecanismo social y la lógica femenina.* Jean Cocteau.
5. *La mujer es un animal de pelo largo e inteligencia corta.* Schopenhauer.
6. *El amor del hombre es algo aparte en su vida, mientras que el de la mujer es su existencia entera.* Lord Byron.
7. *El hombre está hecho para la guerra; la mujer para solaz del guerrero. Todo lo demás es pura insensatez.* Nietzsche.
8. *Cuando la mujer ve al hombre amado y éste no advierte su presencia, no piensa <le he visto>, sino <no me ha visto>.* Azorín.
9. *Todo lo que una mujer quiere de verdad - un perro, un hombre, Dios, cualquier cosa - lo quiere como a un hijo.* Antonio Gala.
10. *El deporte es la única ocupación humana donde las mujeres aceptan su inferioridad e incapacidad de competir con el hombre. Tal vez porque sus resultados se pueden medir con el metro y con el reloj.* Jean Hippolyte Giradoux.
11. *La resignación es el valor de las mujeres.* Tolstoi.

40 Ejercicio Obtenido del Servicio Andaluz de Empleo, entidad dependiente de la Consejería de Empleo del Gobierno de Andalucía, Comunidad Autónoma de España.

ANEXOS

¿Qué frase corresponde a cada Rasgo? Escribe el número en la casilla correspondiente.

	Estereotipo masculino	Estereotipo masculino
	Estabilidad emocional, autocontrol	Inestabilidad emocional, falta de control
	Dinamismo	Pasividad
	Agresividad	Ternura
	Cualidades y aptitudes intelectuales	Poco desarrollo intelectual
	Aspecto afectivo poco definido	Aspecto afectivo muy marcado
	Racionalidad	Irracionalidad
	Franqueza	Frivolidad
	Valentía y amor al riesgo	Miedo y debilidad
	Eficiencia	Incoherencia
	Objetividad	Subjetividad
	Espacio público y profesional	Espacio doméstico y familiar

Escribe el autor que consideres que ha pronunciado la cita correspondiente a los siguientes rasgos de estereotipos de género

Estereotipo masculino	Estereotipo masculino	Autores de Citas
Estabilidad emocional, autocontrol	Inestabilidad emocional, falta de control	
Dinamismo	Pasividad	
Agresividad	Ternura	
Cualidades y aptitudes intelectuales	Poco desarrollo intelectual	
Aspecto afectivo poco definido	Aspecto afectivo muy marcado	
Racionalidad	Irracionalidad	
Franqueza	Frivolidad	
Valentía y amor al riesgo	Miedo y debilidad	
Eficiencia	Incoherencia	
Objetividad	Subjetividad	
Espacio público y profesional	Espacio doméstico y familiar	



ESTEREOTIPOS II

41

Algunos refranes populares

La mujer y la sartén, en la cocina están bien.

Dos hijas y una madre, tres demonios para un padre.

Harto es hermosa la que es virtuosa.

A la hija, tápala la rendija.

La mujer honesta, en su casa y no en la fiesta.

Ni estopa con tizones, ni la mujer con varones.

A la mujer y la burra, cada día una zurra.

Mujer movida, al año parida.

Mujeres y amores, por un placer, cien dolores.

Mujer que habla latín nunca tendrá buen fin.

De la mala mujer te has de guardar, y de la buena, no fiar.

Llevar y traer, afición de mujer.

Te parecen ofensivos los mensajes que contienen los refranes? ¿Por qué?

¿Por qué les causa gracia a las personas (hombres y mujeres) este tipo de refranes?

¿Cómo influyen estas afirmaciones en la vida real?

¿Existen otros dichos o refranes? Menciona algunos ejemplos



ENTREVISTAS DE TRABAJO

Lea atentamente las dos entrevistas que aparecen a continuación

A) Entrevistador-Entrevistada⁴²

Sr. Villa: Teresa te hemos hecho venir para conocerte un poco mejor. Como sabes, somos una empresa dedicada a la venta, reparación y mantenimiento de maquinaria agrícola y de jardinería, y necesitamos una persona en la oficina para atender los pedidos y llamadas, que afortunadamente, son muchos y recibir los aparatos que nos hagan llegar. Estamos buscando alguien joven y dinámica, educada, que se le dé bien el trato con el público.

Alguien con experiencia en este sentido. Muchos clientes se ponen nerviosos cuando sus aparatos no son reparados a tiempo. La verdad es que no damos a basto, pero tampoco podemos permitirnos tener más trabajadores. Tenemos ya una plantilla de 9 mecánicos y cubrimos un radio de muchos kilómetros. La chica que trabajaba en la oficina ha tenido trillizas y ha decidido quedarse un año en casa con ellas. Tú fuiste recepcionista hace ya mucho tiempo

Teresa: Pues sí, antes de tener a mi hija mayor.

Sr. Villa: Ah, estas casada... curioso, ¿Cómo es que no figura en tu Currículum?

Teresa: Pues no, es que...

Sr. Villa: Ya veo, tu última experiencia laboral fue en el 96,

Teresa: No, en el 98, justamente como recepcionista.

Sr. Villa: ¿Y tienes más hijos?, ¿de qué edad?

Teresa: Otras dos niñas, de 2 y de 6.

42 Ejercicio Obtenido del Servicio Andaluz de Empleo, entidad dependiente de la Consejería de Empleo del Gobierno de Andalucía, Comunidad Autónoma de España. Texto adaptado France de Lagarde. LE MONDE, 28-29 septiembre 1975 (texto recogido por Enriqueta García y Aguas Vivas Català)

Sr. Villa: ¿Quién se ocupa de ellas? ¿Tu esposo trabaja?

Teresa: Sí claro, es transportista.

Sr. Villa: Pues entonces no le quedará mucho tiempo para echarle una mano con las niñas ¿cómo piensa organizarse con ellas?

Teresa: Bueno, mi suegra vive cerca. Ya lo hemos hablado y está encantada de ayudarme. Además, mi suegra está jubilada.

Sr. Villa: Para nosotros es muy importante la puntualidad. Empezamos a las ocho de la mañana y paramos a la una, para comenzar de nuevo a las tres y terminar a las seis. Te digo todo esto porque probablemente no puedas ver a tus hijas ni a tu esposo durante la hora del almuerzo.

Teresa: Eso no es un inconveniente. Mi esposo siempre almuerza fuera, y las niñas almuerzan en el colegio. Luego mi suegra se encarga de recogerlas, y en cuanto yo empiece a trabajar, será ella la encargada de llevarlas por la mañana a clase, por supuesto. El horario no es un problema para mí.

Sr. Villa ¿Qué edad tienes exactamente?

Teresa: 37.

Sr. Villa: La verdad es que estábamos pensando en alguien más joven.
¿Piensas tener más hijos?

Teresa: Nooo (sorprendida, no entiende por qué le preguntan eso), dos son suficientes.

Sr. Villa: Bueno volviendo a tu currículum vitae, hiciste la primaria, luego no seguiste estudiando.

Teresa: Por aquel entonces yo vivía en el pueblo con mi madre, que acababa de quedarse viuda. A mí me hubiera gustado seguir estudiando. De hecho seguí un poco, pero tuve que ponerme a trabajar en una fábrica de piel que hay en el pueblo para echar una mano en casa. No había otro remedio. La pensión de viuda de mi madre no daba para mucho. Mi otra hermana tampoco pudo estudiar. Sólo mis hermanos pudieron hacerlo. Uno de ellos es ingeniero de minas y el otro técnico en energías renovables. Nuestra madre decidió darles prioridad a ellos, porque estaba segura de que el día de mañana le haría más falta que a nosotras.

Sr. Villa: Pues sí, claro, es natural. Dígame, ¿sabe usted informática?

Teresa: Sí, se lo he puesto ahí, en el currículum. He hecho un curso de 500 horas de aplicaciones informáticas de oficina.

Sr. Villa: Ah, sí, es verdad.

Teresa: También he seguido otro curso de Inglés-Atención al Público de 300 horas.

Sr. Villa: Bueno, Teresa. Ya le contestaremos. Ahora si me permite tengo que atender otros asuntos.

Teresa: Gracias y buenos días.

Sr. Villa: Buenos días.

Teresa salió esperanzada. El Sr. Villa la miró al marcharse. Era morena, bajita y un poco pasada de kilos, *al Director General le gustan altas delgadas y rubias* pensó .

Pasados unos días sin obtener respuesta Teresa llamó a la empresa para interesarse por el puesto...

B) Entrevistadora – Entrevistado

Señora Beltrán: Buenos días. Usted es Fernando Villa ¿verdad?

Fernando: Sí, señora.

Señora Beltrán: Siéntate Fernando.

Fernando: Gracias.

Señora Beltrán: Verás Fernando, estamos entrevistando a muchos candidatos. Como sabes, somos una empresa dedicada a la venta, reparación y mantenimiento de maquinaria agrícola y de jardinería, y necesitamos una persona en la oficina para atender los pedidos y llamadas, que afortunadamente, son muchos. Otras de las funciones de la persona que estamos buscando es recibir los aparatos que nuestras clientas hagan llegar. Estamos buscando alguien con buena presencia joven y dinámica, educada, que se le dé bien el trato con el público.

Alguien con experiencia en este sentido. Muchas clientas se ponen nerviosas si ven que sus aparatos no se arreglan a tiempo. La verdad es que no damos abasto, pero tampoco podemos permitirnos tener más mecánicas. Tenemos ya una plantilla de 11 mujeres y cubrimos un radio enorme de muchos kilómetros.

El anterior chico que trabajaba en la oficina. Miguel, un joven muy mono y muy fino, ha tenido mellizas, bueno él no, su mujer, y ha decidido quedarse un año en casa con ellas. Tú fuiste recepcionista...hace ya mucho tiempo.

Fernando: Pues sí, antes de tener a mi hija mayor, que por cierto, quiere ser mecánica.

Señora Beltrán: Así que estas casado...curioso, ¿Cómo es que no lo mencionas en tu Currículum? Ya veo, tu última experiencia laboral fue en el 98.

Fernando: Sí, justamente como recepcionista.

Señora Beltrán: Hummm..... ¿Y tienes hijos?, ¿de qué edad?

Fernando: Dos niñas, de 2 y de 6.

Señora Beltrán: ¿Quién se ocupa de ellas? ¿Alguien tendrá que hacerlo? Imagino que tu esposa trabaja.

Fernando: Sí claro, (un poco incómodo por el avasallamiento).

Señora Beltrán: ¿Podrías decirme en qué?

Fernando: Es transportista.

Señora Beltrán: Pues entonces no le quedará mucho tiempo para echarte una mano con las niñas ¿cómo piensas organizarte con ellas? Este es un trabajo cara al público y atender al público es lo primero. Abrimos muy temprano.

Fernando: Bueno, mi suegro vive cerca. Ya lo hemos hablado y está encantado de ayudarme. Además, está jubilado.

Señora Beltrán: Verás para nosotros es muy importante la puntualidad. Empezamos a las ocho de la mañana y paramos a la una, para comenzar de nuevo a las tres y terminar a las seis. Te digo todo esto porque probablemente no puedas ver a tus hijas ni a tu esposa durante la hora del almuerzo.

Fernando: No es un inconveniente. Mi esposa siempre almuerza fuera, y las niñas almuerzan en el colegio. Luego mi suegro se encarga de recogerlas, y en cuanto yo empiece a trabajar, será él el encargado de llevarlas por la mañana a clase, por supuesto. El horario no es un problema para mí. No, que va, para nada.

Señora Beltrán: ¿Qué edad tienes exactamente?

Fernando: 37.

Señora Beltrán: La verdad es que estábamos pensando en alguien más joven. ¿Piensas tener más hijos?

Fernando: Nooo, dos son suficientes.

Señora Beltrán: Volviendo a tu currículum vitae..., hiciste la primaria completa, luego no seguiste estudiando.

Fernando: No, verás, por aquel entonces yo vivía en el pueblo con mi padre, que acababa de enviudar. A mí me hubiera gustado seguir estudiando. De hecho seguí hasta 2° de Secundaria, pero tuve que ponerme a trabajar en una fábrica de piel que hay en el pueblo para echar una mano en casa. Lo prefería al campo, no porque fuera menos duro, sino porque en el campo a los hombres nos pagan peores jornales. No había otro remedio. La pensión de viudo de mi padre no daba para mucho. Mi otro hermano tampoco pudo estudiar. Sólo mis hermanas pudieron. Nuestro padre decidió darles prioridad a ellas. Hoy día una es ingeniera de minas y la otra, técnica en energías renovables. Mi padre siempre decía que los estudios les haría más falta a ellas.

Señora Beltrán: Pues sí, es normal, eso mismo le digo yo a mis hijas. Dígame ¿sabe usted informática?

Fernando: Sí, se lo he señalado en el currículum. He hecho un curso de 400 horas de aplicaciones informáticas de oficina. También he seguido otro curso de inglés-atención al Público de 300 horas.

Señora Beltrán: Bueno, Fernando. Ya le contestaremos. Ahora si me permite tengo que atender otros asuntos.

Fernando: Gracias y buenos días.

Fernando salió esperanzado. La jefa de personal se fijó en él al marcharse, era bajito y un poco calvo, a la Directora General no le gustaban los calvos, prefería hombres altos, bien plantados y con una estupenda mata de pelo...

Pasados unos días sin obtener respuesta Fernando llamó a la empresa para interesarse por el puesto...

Preguntas para Reflexionar

- ¿Cómo te sientes después de estas lecturas? ¿Por qué te sientes así?
- ¿Por qué el entrevistador pregunta tanto a Teresa por su vida familiar?
- ¿Qué tienen que ver el trabajo de su marido y la edad de sus hijos/as con las tareas del puesto que solicita?
- En la vida real... ¿les hacen también a los hombres, tantas preguntas sobre su vida familiar?
- ¿Será verdad eso de que a las mujeres les cuesta conciliar su vida familiar y profesional?, ¿por qué?
- ¿Conseguirán Teresa y Fernando el empleo? ¿Por qué?
- ¿Qué tipo de preguntas deberían haberles sido formuladas a Fernando?
- ¿Faltan de verdad las mujeres más al trabajo que los hombres?



DIFERENTES APRECIACIONES

Él trabaja, Ella trabaja

Lee atentamente el texto que se facilita a continuación

Él tiene una foto de su familia en su escritorio: Ah! Es un padre ejemplar, consiente de sus responsabilidades.

Ella tiene una foto de su familia en su escritorio: Mmm!! Su familia está antes que el trabajo!

Él habla con sus colegas: Debe estar discutiendo un último acuerdo.

Ella habla con sus colegas: ¡Ay! Ella es desorganizada y dispersa.

Él no está en su puesto: Debe estar en una reunión.

Ella no está en su puesto: De nuevo en el baño.

Él no está en la oficina: Se reúne con los delegados.

Ella no está en la oficina: Se fue de compras.

Él almuerza con el gerente general: Seguro que lo van a ascender!

Ella almuerza con el gerente general: ¡Seguro que son amantes!

El gerente le llamó la atención: Él mejorará su rendimiento.

El gerente le llamó la atención: Ella se pondrá histérica.

Lo trataron injustamente: ¿Se enojó?

La trataron injustamente: ¿Se puso a llorar?

Él se casa: Va a estar más tranquilo.

Ella se casa: Pronto estará embarazada y se irá.

Tiene un bebé: Necesitará aumento de salario.

Tiene un bebé: Va a costar más cara a la empresa.

Él parte de viaje de trabajo: Es bueno para su carrera.

Ella parte de viaje de trabajo: ¿Qué dirá su marido! ¿Con quién dejó a los niños?

Él pidió un traslado: él sabe reconocer una buena ocasión.

Ella pidió un traslado: Jamás se puede contar con las mujeres

Preguntas para Reflexionar

¿Crees que estos comentarios son exagerados o has escuchado o realizado algunos semejantes en tu ámbito laboral?

¿Crees que se juzga por igual el comportamiento de hombres y mujeres en el empleo?

¿Existe el mismo aprecio por lo que hacen unas y lo que hacen otros? Si crees que existen diferencias ¿a que se deben?



Diferencias en la distribución del trabajo entre mujeres y hombres

La historia de Carmen⁴³

Carmen está casada con Juan, ambos trabajan en la misma fábrica. Ella como operaria elaborando piezas de ropa y él como parte del personal mantenimiento de las máquinas.

Carmen y Juan tienen una hija de 4 años que deja Carmen en la casa de su hermana antes de ir al trabajo y un hijo de 7 años que a veces ella lleva a la escuela en la mañana y otras veces lo lleva la mamá de Juan. ¡Esto de los horarios alternos en la escuela es un problema!

Rápidamente después de medio recoger algunos regueros del desayuno, Carmen parte rápidamente hacia el trabajo. Llega algo ofuscada, pero justo a tiempo.

A la hora del almuerzo, a veces se junta con Juan para comer la comida que ella preparó para los dos antes de salir de la casa.

Cuando dan las 5 de la tarde Carmen sale corriendo, le dice a Juan que luego lo ve en la casa pues debe ir por su hija e hijo. Le pide que cuando termine su jornada, si puede, pase a la pulpería a comprar leche y pan dulce y alguna otra cosa que se le ocurra para la cena.

Cuando llega a la casa Carmen corre a recoger los regueros, planchar, barrer y sacudir. Como ella dice: medio, porque bien ¡Que va! Mientras le dice a su hijo que descansa un ratito, antes de ponerse a hacer la tarea.

Entre una y otra cosa, Carmen prepara la comida, habla con su hijo, chinea a la niña, ordena la casa y a veces, habla con la vecina.

Y cuando se percata de la hora, se dice a si misma: ¡Y Juan no llegó con el pan!

43 Ejercicio obtenido de Proyecto Cumple y Gana .Módulo para la formación de formadoras en derechos laborales de las mujeres. FUNPADEM. www.funpadem.org/descargar_publicacion.php?q=53

Analiza la situación e Intenta dar respuesta a las siguientes preguntas:

¿Cómo afecta la situación a Carmen? ¿Y a Juan?

¿Qué ha hecho Juan a lo largo del día? ¿Y Carmen?

¿Tienen Carmen y Juan las mismas responsabilidades en la fábrica? ¿Y en su casa?

¿Tienen Carmen y Juan la misma carga de trabajo en la fábrica? ¿Y en su familia?

¿Quién ayuda a Carmen cuando lo necesita?

¿Es posible cambiar la organización del trabajo doméstico en beneficio de Juan y Carmen?



DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Lee atentamente el texto siguiente

María Antonia está empleada en una empresa de limpieza. Desde hace unos meses su jornada de trabajo se desarrolla en el turno de noche, en un Mall. Trabaja muy duro. Es la encargada de limpiar los servicios de las tres plantas, todos los pasillos y parte del supermercado.

Recientemente ha sabido que Celso, el compañero que barre el aparcamiento gana 1000 lempiras más que ella. Sólo barre las dos plantas del aparcamiento con ayuda de una máquina y trabaja dos horas menos que ella. María Antonia se ha enfadado mucho.

Al día siguiente, pregunta al jefe de personal de su empresa la razón de esa diferencia salarial. El jefe le contesta que Celso pertenece a una categoría profesional diferente a la suya.

María Antonia va a comentarle la respuesta de su jefe a un amigo que trabaja en un sindicato, pero éste le dice que hay que tener en cuenta que su compañero trabaja con una máquina.

No queda muy convencida con la respuesta que le han dado en el sindicato, y continúa preguntándose el motivo de esa diferencia salarial.

Preguntas para Reflexionar

¿Crees que son razonables las dudas de María Antonia?

¿Tiene razón el sindicalista?

¿Cuáles pueden ser los motivos de la empresa para pagarle 1000 lempiras más a Celso?

¿Es siempre razonable que el pertenecer a categorías laborales diferentes conlleve a pagos diferentes?

Una empleada municipal, indemnizada por ganar menos que un compañero varón EFE. 01.12.2009

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha condenado este martes a la Agencia de Empleo del [Ayuntamiento de Madrid](#) a indemnizar con 57.834 euros a una trabajadora por haberle pagado desde marzo de 2004 **un salario menor que el que recibía un compañero varón** que realizaba las mismas tareas.

La sentencia recuerda que en España el salario medio mensual de las mujeres sigue siendo un 24% más bajo.

En la sentencia, el tribunal considera que **se trata de un caso de discriminación de género**, revocando así una resolución anterior del el Juzgado de lo Social número 17 de Madrid el 12 de diciembre de 2008, en la que se absolvía a los demandados.

La cantidad fijada como indemnización por la sección primera de la sala de lo social del TSJM corresponde a la diferencia en el salario cobrado por **Ana Isabel E. L.** - representada por el abogado Fernando Luján- respecto al que se le pagaba a su compañero, a quien se le había otorgado una categoría laboral superior pese a que tenía las mismas funciones y responsabilidades.

Salarios más bajos

La sentencia del Juzgado de lo Social número 17 establecía que no había habido discriminación, ya que o bien él “estaba realizando funciones de inferior categoría a la que ostenta” o bien **“sería la demandante quien estaría realizando funciones de superior categoría”**, pero “ni en uno ni en otro caso se puede declarar que haya discriminación salarial por razón de sexo”.

El Ayuntamiento no señala por qué las tareas realizadas por ambos son las mismas pese a esa diferencia de posición. Frente a esto, el TSJM ha considerado que “la existencia de una diferente categoría profesional no excluye de manera automática la discriminación” y ha señalado que aceptar el modo en que lo interpreta la anterior sentencia “sería tanto como **dejar desvirtuado el procedimiento de tutela** de derechos fundamentales”.

La nueva sentencia, que recuerda que en España el salario medio mensual de las mujeres sigue siendo un 24% más bajo que el de los hombres, apunta que, además de la discriminación directa, la ley también persigue “la que tiene lugar **bajo la apariencia de tratamientos formalmente no discriminatorios**, pero que encubren consecuencias perjudiciales para un grupo social determinado”.

“Se escuda en la categoría”

Así, señala que la Agencia de Empleo del Ayuntamiento de Madrid “se escuda únicamente en que la distinta categoría profesional entre uno y otro es un factor excluyente de discriminación”, pese a que **“le era exigible un mayor esfuerzo y transparencia** orientado a justificar las diferencias retributivas de quienes realizan idénticas funciones”.

En ese sentido, señala que la entidad no ha explicado por qué las tareas realizadas por ambos son las mismas pese a esa diferencia de posición, ni ha acreditado haber recurrido a **criterios de valoración neutros** para esa distinción.

Además, la sentencia explica que entre esos criterios de valoración neutros que garantizan la igualdad de condiciones entre **trabajadores de ambos sexos** no pueden considerarse “aquellos factores o cualidades predominantemente poseídos por el género masculino, salvo que por la naturaleza del trabajo se requieran”.

USO DEL TIEMPO: QUIEN SE OCUPA DE...

	La responsabilidad la asume		Tiempo dedicado por	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Arreglar las camas				
Preparar el desayuno				
Vestir a las niñas y niños				
Llevarles a la escuela				
Lavar la ropa				
Tender y recoger la ropa				
Hacer la lista de la compra				
Hacer las compras				
Fregar los trastes				
Sacudir				
Barrer la casa				
Trapear el suelo				
Limpiar celosías y ventanas				
Limpiar los baños				
Asear la cocina				
Ordenar y limpiar los armarios				
Ordenar la casa				
Pensar que se va comer				
Hacer la comida				
Acompañar a los hijos/as al médico				
Poner la mesa				
Recoger la mesa				
Pagar las facturas				
Mandados fuera de la casa				
Arreglar el enchufe				
Cambiar el foco				
Quitar una mancha de la ropa				
Colgar un cuadro				
Coser la ropa				
Planchar la ropa				
Preparar la cena				
Recoger y fregar después de cenar				
Ayudar a niños/as con la tarea				
Sacar la basura				
Cuidar a quien se pone enfermo				
Cuidar a la abuela o al abuelo				
Otras tareas domésticas				

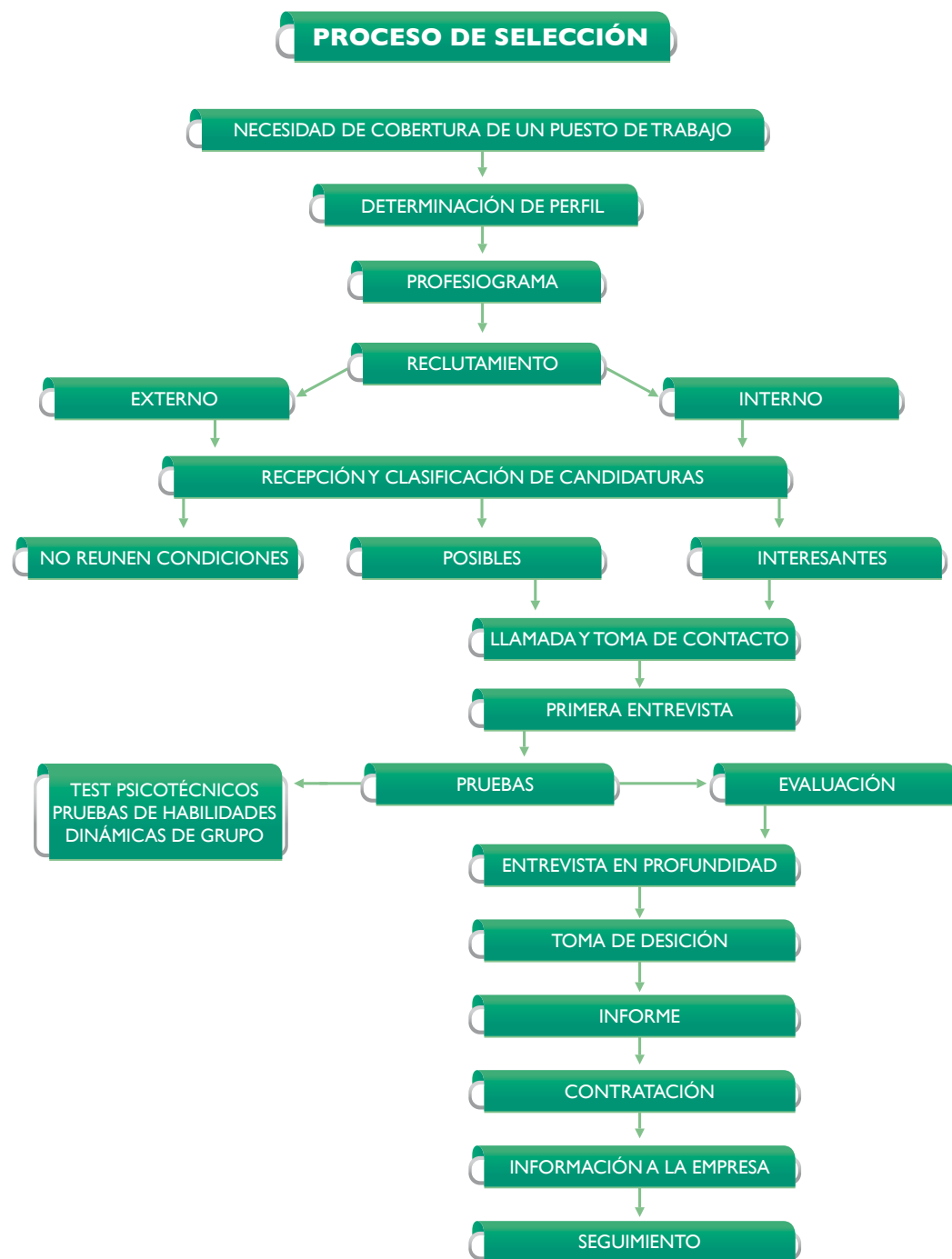
¡ME VOY A LA CAMA!

Mamá y Papá estaban mirando la televisión cuando Mamá dijo “estoy cansada, es tarde, me voy a la cama”.

Fue a la cocina a preparar los bocadillos para el día siguiente. Puso en remojo los recipientes de las palomitas, sacó la carne del congelador para la cena del día siguiente, controló si quedaban bastantes cereales, llenó el azucarero, puso las cucharitas y los cuencos del desayuno en la mesa y dejó preparada la cafetera. Puso la ropa húmeda en la secadora, la ropa sucia en la lavadora, planchó una camisa y cosió un botón, recogió los juguetes, puso a cargar el teléfono y guardó la guía telefónica. Regó las plantas, ató la bolsa de basura y tendió una toalla. Bostezó, se desperezó y se fue al dormitorio.

Se paró un momento para escribir una nota a la maestra, contó el dinero para la excursión y cogió un libro que estaba debajo de la silla. Firmó una felicitación para un amigo y escribió la dirección en el sobre, escribió una nota para el charcutero y colocó todo junto a su bolso. Mamá a continuación se lavó la cara con las toallitas, se puso crema antiarrugas, se lavó los dientes y las uñas. Papá gritó “pensaba que te estabas yendo a la cama”. “Estoy yendo”, dijo ella.

Puso un poco de agua en el bebedero del perro y sacó el gato al balcón, cerró la puerta con llave y apagó la luz de la entrada. Dio una ojeada a los niños, les apagó las luces y la televisión, recogió una camiseta, tiró los calcetines a la cesta de ropa y habló con uno de ellos que estaba todavía haciendo los deberes. En su habitación puso el despertador, preparó la ropa para el día siguiente, ordenó mínimamente el zapatero. Añadió tres cosas a las seis de la lista de las cosas urgentes y visualizó el alcanzar sus propios objetivos. En ese momento, Papá apagó la televisión y anunció “me voy a la cama”. Y lo hizo, sin otros pensamientos. ¿Nada extraordinario? ¿Os preguntáis por qué las mujeres viven más tiempo? Porque están hechas para los largos recorridos (y no se pueden morir antes, tienen demasiadas cosas que hacer).



Fuente: Cruz Roja. Manual para la intermediación laboral con colectivos vulnerables.

La igualdad ante la Ley no es la igualdad ante la vida

Lenin



LEGISLACIÓN

I. Marco Normativo

A) Normativa del Estado

La Constitución de la Republica de Honduras⁴⁴ establece en su Artículo 60 el principio de igualdad y no discriminación, entre otras causas por razón por razón de sexo

ARTICULO 60. *Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley.*

Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

La misma norma dedica todo su Capítulo V al trabajo, estableciendo en el primer artículo de este apartado, el 127, el derecho a la elección del trabajo y a desarrollarlo en condiciones de equidad

ARTICULO 127. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

El artículo 128 establece, entre otras obligaciones a cumplir por el empresario o empresaria, el derecho a la igualdad salarial

⁴⁴ Constitución de la República de Honduras, 1982, y sus reformas

Art 128

3) A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

El Código de Trabajo⁴⁵ perfecciona, en relación al empleo, la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación recogidos en la Constitución de la República de Honduras. Y vuelve a incidir en su artículo 367 en la obligación de respetar el principio de igualdad y no discriminación en relación al salario.

Artículo 367. *Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*

La **Ley de igualdad de oportunidades para la mujer**⁴⁶, aprobada en el año 2000 dedica su Capítulo IV a la *Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y la Seguridad Social*, así en su artículo 44 se establece la obligación de la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social⁴⁷ de velar por la igualdad salarial.

Artículo 44.- *La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, exigirá que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.*

Y en su artículo 45 la de velar por la igualdad de hombres y mujeres en el acceso a la cobertura del sistema hondureño de Seguridad Social

45 Código del trabajo y sus reformas Decreto 189-59 Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827

46 En adelante LIOM

47 En adelante STSS

Artículo 45.- *La mujer al igual que el hombre, tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia, en caso de incapacidad temporal y/o permanente para trabajar u obtener trabajo retribuido. El Estado tomará todas las medidas necesarias para que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), cumpla eficazmente con los objetivos para el cual fue creado, revisando su cobertura actual a fin de ampliarlo en beneficio de las mujeres del área rural y urbana en todo el país a su conveniencia posible.*

El artículo 46 prohíbe cualquier discriminación basada en el género o edad respecto a las oportunidades y la formación para el empleo, e implica al estado en la garantía y vigilancia de estas cuestiones.

Artículo 46.- *El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación. Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.*

En el Artículo 48 se dispone la obligación de los empleadores y empleadoras de mantener un espacio laboral libre de discriminación por razón de sexo, tanto en el acceso como en el desarrollo de la carrera profesional o en el cese y despido.

Artículo 48.- *Los empleadores y empleadoras, deben proporcionar igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.*

Además de legislar sobre las obligaciones del empresariado, la misma norma implica al Estado en la garantía de equidad tanto de contratación de hombres y mujeres como en las condiciones de trabajo y remuneración de unas y otros

Artículo 49.- *El Estado procurará que en las empresas y demás centros de trabajo se contraten en forma equitativa mujeres y hombres en igualdad de condiciones de trabajo y remuneración.*

El artículo 50 se centra en el colectivo de empleadas del servicio doméstico, para las que determina la creación de un régimen especial que deberá ser reglamentado por la STSS.

Artículo 50.- *Las mujeres que trabajan para el servicio doméstico y que no se comprende en empresas comerciales, sociales y demás equiparables, estarán protegidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), y sujetas a un régimen especial, el cual será reglamentado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en el término de seis (6) meses a partir de la vigencia de la presente Ley.*

Y el artículo 52 establece la garantía de equiparación del personal de las industrias manufactureras y agroindustriales con el personal del sector formal

Artículo 52.- *Las trabajadoras y trabajadores en la industria manufacturera y en las empresas agroindustriales, gozarán de todas las prestaciones y de la seguridad social de que goza el sector formal.*

De especial relevancia para el tema objeto de este informe, al artículo 55 prohíbe la identificación de características diferenciales en la oferta de trabajo, entre ellas el sexo.

Artículo 55.- *Se prohíbe a los patronos y patronas, empleadores y empleadoras, anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito el sexo, la edad, la religión o el estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza del trabajo o empleo éste requiera de características especiales. En este caso, el patrono o patrona debe previamente tener la autorización de la Inspectoría del Trabajo para publicar dicho aviso.*

La necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en relación a las cargas familiares y el trabajo doméstico, se menciona en el artículo 56 de la misma norma

Artículo 56.- *El trabajo asalariado de la mujer fuera del hogar no tiene que interferir con su responsabilidad familiar, igual situación debe privar para el trabajo del hombre, quien también está obligado a compartir en iguales condiciones el trabajo en el hogar.*

El artículo 57 obliga al Estado a velar por la incorporación efectiva de las mujeres al ámbito productivo, garantizándoles, además el adiestramiento y la capacitación necesarias para ello

Artículo 57.- *El Estado velará por una efectiva incorporación de la mujer a la producción y garantizar su participación en la elaboración de los planes de desarrollo nacional, en su acceso a los programas de crédito, a la tierra y a la tecnología, así como una forma justa y directa de los beneficios y oportunidades que brinda un desarrollo sostenible, como es el de capacitarse y adiestrarse en las diferentes áreas de la economía.*

Obligación que se complementa con diseñar los oportunos mecanismos de formación, financiación y otros medios necesarios para su incorporación al ámbito empresarial, en colaboración con otros agentes públicos y privados recogida en los artículos 58 , 61 y siguientes de la LIOM

Artículo 58.- *El Estado por medio de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, se obliga a diseñar mecanismos de crédito y de asistencia técnica con recursos locales y de organismos internacionales, para estimular la autogestión y el desarrollo empresarial de las mujeres.*

Artículo 61.- *El Estado y el sector privado promoverán la participación e integración plena de la mujer en el área empresarial hasta lograr para ella fuentes de financiamiento y apertura de nuevos mercados, a fin de mantener y aumentar su participación, eliminando los obstáculos jurídicos y administrativos discriminatorios, que le impiden disfrutar de un acceso real al crédito, en condiciones de igualdad por medio de garantías a préstamos, asesoramiento técnico y servicios de desarrollo a la comercialización.*

Artículo 62.- *El Estado debe reconocer y estimular a la mujer, tanto en su función de usuaria, como de agente de cambio en la ciencia y la tecnología, a fin de contribuir a desarrollar en ellas aptitudes tecnológicas y empresariales.*

Artículo 63.- *El Gobierno Central como el municipal y la sociedad civil organizada, dispondrán de los recursos necesarios para que por medio de las dependencias respectivas, se capacite a las mujeres para el ejercicio de actividades tradicionales y no tradicionales, asimismo en micro, pequeña, mediana y gran*

industria, con enfoques innovadores en materia de capacitación, para lo cual deberá elaborar y difundir material de aprendizaje y formar instructoras.

Artículo 64.- *El Estado y la sociedad civil de manera conjunta apoyarán la artesanía tradicional, las agro industrias caseras y las pequeñas actividades industriales y agrícolas, que realiza la mujer mediante el otorgamiento de créditos, servicios de capacitación, oportunidades de comercialización y orientación tecnológica.*

Artículo 65.- *Las cooperativas de producción deben incentivar a las mujeres para que participen activamente en el establecimiento y administración de micro, pequeñas o medianas empresas, que les permitan mejorar su nivel de vida hasta convertirse en propietarias.*

Artículo 66.- *El Estado por medio del gobierno municipal mejorará la infraestructura y gestión de los mercados, los servicios sociales y de transporte, para elevar la eficiencia, seguridad e ingresos de las mujeres empresarias y reducir su carga de trabajo y los riesgos para su salud y la de su familia.*

Mención especial merece en la norma el tratamiento del empleo femenino en las administraciones públicas, la ley deja en manos del Estado la responsabilidad de eliminar toda discriminación tanto en el acceso al empleo público como en la carrera profesional en el ámbito público.

Artículo 67.- *Corresponde al Estado, promover la presencia igualitaria de las mujeres en todos los niveles de la administración pública, contribuyendo a eliminar la discriminación de la mujer en el acceso y la promoción dentro de la misma.*

B) NORMATIVA INTERNACIONAL

Además del marco legal del país es necesario tener en cuenta toda la normativa internacional de aplicación.

El gobierno hondureño ha firmado y ratificado importantes convenios internacionales, de promoción y protección de los derechos de las mujeres y derechos laborales, entre ellos varios de

los promovidos desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los que cabe destacar en relación al tema de este informe:

El Convenio 100 de igualdad de remuneración

El Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación

Además, Honduras ha ratificado la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW)⁴⁸ y, por lo tanto, en base a lo que en la misma se establece se ha comprometido a establecer los mecanismos necesarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo, incluidas las formas de discriminación que se producen en el ámbito laboral.

La CEDAW cuenta además con un Protocolo Facultativo que contiene, entre otros, el procedimiento para la presentación de denuncias por parte de personas o grupos que se hallan bajo la jurisdicción del Estado parte y que aleguen ser víctimas de una violación por parte de este; asimismo, faculta al Comité CEDAW a emprender investigaciones de violaciones que sean particularmente graves o tengan carácter de sistemáticas.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*

48 En adelante CEDAW

- d. *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
 - e. *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
 - f. *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*
2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*
- a. *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*
 - b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
 - c. *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
 - d. *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*
3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.*

II. Otros instrumentos de carácter institucional en materia de equidad de género

II Plan de Igualdad y Equidad de Género en Honduras 2010- 2022

Sobre la base de la necesidad del obligatorio cumplimiento de la normativa anteriormente citada y en especial la relativa al respeto a los derechos Humanos, se aprueba el II Plan de igualdad y equidad de género de Honduras 2010-2022⁴⁹ articulado en seis ejes. Para cada uno de los ejes se determina una agenda política que debe ser desarrollada a través del diseño y aplicación diferentes políticas y programas y se identifica a los agentes, públicos y privados, responsables de su ejecución.

El Eje 5 se centra en *La Promoción, protección y garantía de los, trabajo, empleo, acceso, uso y control de los recursos*. Entre los agentes responsables de su ejecución se identifica a la STSS. Su agenda se divide en diez políticas a desarrollar, entre las que, para el objeto de este informe, destacan:

Política 1: El Estado garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, asegurando su incorporación a trabajo remunerado en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación por razones de maternidad y estado civil.

Política 2: El Estado garantiza la erradicación de toda forma de discriminación de género, edad, condición étnica o discapacidad en el ámbito laboral, incluido el trabajo precario de las mujeres, especialmente horarios de trabajo extendidos, remuneraciones inequitativas, salarios diferenciados por regiones, acoso sexual y laboral, ausencia de condiciones de salud, higiene, ambiente y flexibilización laboral en todos los sectores de producción

Plan estratégico de género de la STSS de Honduras

Con el objetivo de transversalidad la perspectiva de género en todas las direcciones con las que cuenta la institución se elabora en 2008 el Plan Estratégico de Género⁵⁰ de la STSS

49 En adelante II PIEGH

50 En adelante PEG

Convenio de cooperación y asistencia técnica entre la STSS y el Instituto Nacional de la Mujer⁵¹

Se acuerda entre el INAM y la STSS y se centra en:

- Garantizar y promover el cumplimiento de los convenios 100 y 111 de la OIT.
- Generar estadísticas desagregadas por sexo.
- Revisar ajustar e implementar una política nacional que garantice la equidad de género en el empleo.
- Realizar campañas de información, educación y sensibilización en género para adolescentes.
- Reformar el Código de Trabajo para eliminar discriminaciones por razón de género.
- Impulsar capacitaciones para mujeres.
- Apoyar la transversalización de género.
- Elaborar planes estratégicos y operativos con acciones para reducir las brechas de género.

⁵¹ En adelante INAM

BIBLIOGRAFÍA

Autor/a desconocido: *La metáfora del mainstreaming de género y la lluvia* <http://igualdadparaprincipiantes.blogspot.com/2009/07/la-matafora-del-mainstreaming-de-genero.html>

De Barbieri, Teresita: *Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica* www.esiantafe.gov.ar/wp-content/uploads/2010/04/DeBarbieri.pdf

Cano-Caballero, M^a Dolores: *La construcción social del cuerpo en personas transexuales*. Editorial de la Universidad de Granada 2010

Casco, Beatriz: *Una aproximación teórica al concepto de “gender mainstreaming”* webs.uvigo.es/pmayobre/master/.../mainstreaming_marco_conceptual.doc

Cigarini, Lía: *El conflicto de los sexos en el trabajo*. DUODA Revista d’ Estudis Feministes núm. 19-200 www.raco.cat/index.php/DUODA/article/viewFile/62643/90706

Chicha, Marie-Thérèse : *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada*. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2008 www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/igua_sal.pdf

CINTERFOR/OIT *La segregación ocupacional en razón del género: Ineficiencia, rigidez y discriminación* www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/seg_ocu.htm

CONSEJO DE EUROPA, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999.

Cuadrado, M^a del Carmen: *Manual para el impulso de la Igualdad de oportunidades entre mujeres hombres*. Editorial CEP SL. Madrid.2010

Cruz Roja: *Manual para la intermediación laboral con colectivos vulnerables*. sid.usal.es/idocs/F8/FDO19635/intermediacion_laboral_cruzroja.pdf

Fernández Praioux, Viviana: *Análisis de género en las políticas públicas*. www.sernam.cl/pmg/.../AnalisgeneroPoliticPublicas.xml

BIBLIOGRAFÍA

García-Prince, Evangelina: *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas!*
library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/03846toc.html

García-Prince, Evangelina: *El espejismo de la igualdad: El peso de las mujeres y de lo femenino en las políticas de cambio institucional!!* www.e-mujeres.net/ateneo/evangelina-garcia-prince/textos/-espejismo-igualdad-peso-mujeres-y-femenino-iniciativas-cambi

Gonzáles, Luis Miguel. *El valor del trabajo doméstico*,
www.expansion.com.mx/nivel2.asp?pge=2&cve=1068_11

Gonzáles, Luis Miguel *El trabajo doméstico impulsa al PIB*
www.cnnexpansion.com/expansion/2011/06/28/el-trabajo-domestico-impulsa-al-pib

Hernández, Ana María; Garita Wendy: *Guía para personas operadoras de servicios de información, orientación e intermediación con enfoque de género*. INAMU Costa Rica .2009
www.inamu.go.cr/index.php?option=com_docman&task=doc

INE y UNIFEM *Boletín de uso del tiempo en Honduras*. Septiembre de 2010
<http://www.ine.gob.hn/drupal/sites/default/files/FICHA%20SOBRE%20USO%20DEL%20TIEMPO.pdf>

Iniciativa Equal: *Guía metodológica para la inclusión social en los procesos de orientación desde una perspectiva de género*. Iniciativa Equal.

www.empleofoil.oit.or.cr/reinfo/index.php?option=com_docman&task=search_result&Itemid=14

Instituto de la Mujer de España. *El Acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*.
webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/acoso_sexual.pps

Instituto de la Mujer. *Escuela virtual de Igualdad. Temario curso Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los recursos humanos*. Madrid 2009

Instituto Andaluz de la Mujer: *Unidades de empleo para mujeres. Guía metodológica y de trabajo!*
www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/empleo-y-empresas/unem-unidades-de-empleo-para-mujeres/unem-unidades-de-empleo-para-mujeres

Lagarde, Marcela: *Multidimensionalidad de la categoría de género y del feminismo*. 1998

BIBLIOGRAFÍA

Lamas ,Marta *Mujeres al timón de la Función Pública. Manual de Liderazgo social*
www.inau.gub.uy/biblioteca/martalamas.pdf

Le Feuvre, Nicky: *Trabajo y empleo de las mujeres en Europa.*
www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/westext/wes224.html

Martín Casares, Aurelia: *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales.*
Universidad de Valencia 2006

Martínez, Eva: *Introducción del enfoque de género en la orientación laboral.*
www.sendotu.org/documents/files/Enfoquegenero.pdf

Mateo Medina , Rocío: *acoso sexual y acoso moral por razón de sexo: sus consecuencias y medidas para su prevención.* Secretaria de la Mujer de UGT Andalucía. webantigua.ugtandalucia.com/areastematicas/mujertrabajadora/acoso_sexual_y_moral_por_razon_de_sexo.pdf

Municipalidad de Arauca. Colombia. *Glosario.*
[www.arauca-arauca.gov.co/sitio.shtml?apc=b-xxl-&cmd\[564\]=c-l-p](http://www.arauca-arauca.gov.co/sitio.shtml?apc=b-xxl-&cmd[564]=c-l-p)

Obeso, Carlos; Laborda, Ana: *Informe EGARSAT: Actitudes de los responsables de Recursos Humanos y de los trabajadores ante el ausentismo laboral en España .* Instituto de Estudios Laborales-ESADE y Egarsat.
<http://kayros.com.ar/modules/news/article.php?storyid=4>

OIT: *El acoso sexual. Un problema de relaciones de poder.*
www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm

OIT: *Construir futuro con trabajo decente.* Manual de formación para docentes!
http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/construir_futuro_con_td%5BI%5D.pdf

Pandora mujeres jóvenes: *Diccionario no sexista*
<http://mjpandora.org/diccionario.php>

Pazos Morán, María : *Presupuestos Públicos con perspectiva de género.*
www.unidadigualdadclm.es/pdfs/publicaciones/6.pdf

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Pérez del Río: Teresa: *Discriminación indirecta, acción positiva y transversalidad de género*. www.amites.org/assets/files/publicaciones/discriminacion_indirecta_teresa_%20perez_vasamblea.pdf

Ramírez, Clori; Terán, Marta: *Guía didáctica Acciones afirmativas para la equidad de género en la intermediación de empleo*. Proyecto FOIL. El Salvador 2006.

www.empleofoil.oit.or.cr/reinfo/index.php?option=com_docman&task=search_result&Itemid=14

Del Río, Coral; Gradín Carlos, Cantó Olga: *Discriminación salarial por razón de género y sus efectos sobre la pobreza en España* Universidad de Vigo

www.ucm.es/info/ec/jec10/ponencias/503DelRioGradinCanto.pdf

Ros, Noelia; San Juan, M^a Antonia; Cerón, Fulgencio: *Manual de buenas prácticas de intermediación socio laboral*. Crea Futura. www.creafutura.com/UserFiles/Manual%20Crea%20Futura.pdf

Rupnik, Alejandro; Colombo, Pimpi : *Las mujeres cuentan. contemos el trabajo de las mujeres* Investigación sobre distribución del uso del tiempo entre las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires.

aaps.org.ar/dev/pdf/rupnik_colombo.pdf

Todaro, Rosalba ;Abramo, Laís y Lorena Godoy: *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf

Torns, T.; V. Borràs i P. Carrasquer: *La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?*. Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad, n° 50. 200

Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e o Benestar. Secretaría Xeral da Igualdade: *Todas polo mesmo patrón. Guía para o traballo e igualdade*. Santiago de Compostela 2007.

Oficinas Asociadas al Servicio Nacional de Empleo de Honduras

- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
Teléfono: 2232-4200 Ext. 772
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias del Sur
Teléfono: 2782-0660
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Comayagua
Teléfono: 2772-1776
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Ceiba
Teléfono: 2441-2106
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de El Progreso
Teléfono: 2647-4403
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Puerto Cortés y Omoa
Teléfono: 9651-1000
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Copán
Teléfono: 2662-0843
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Olancho
Teléfono: 2785-1658
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Islas de la Bahía
Teléfono: 2445-1181
- ✿ Cámara de Comercio e Industrias de Danlí
Teléfono: 2763-2061
- ✿ OMSs. Comayagua, Alcaldía Municipal de Comayagua, primer piso, frente a la Plaza Central. Teléfonos: 2772-0159 / 9898-9010
- ✿ OMSs. Cané, La Paz, Alcaldía Municipal de Cané, frente a la Plaza Central. Teléfonos: 2774-4067 / 9557-9249
- ✿ OMSs. Márcala, frente a Armarios Shop, Márcala, La Paz.
Teléfono: 9997-2789
- ✿ OMSs. La Esperanza, Casa de la Cultura 2do. Piso.
Teléfonos: 2783-3857 / 9748-5968

OFICINAS REGIONALES DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL FOMENTO A LA INCLUSIÓN LABORAL

Tegucigalpa, M.D.C.

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
Blvd. La Hacienda, Edificio la Hacienda
4to. piso frente a Mitsubishi
Tel: 2232-3837; Fax: 2232-1500

San Pedro Sula

Regional del Trabajo, Bo. El Centro
2da. Calle, 5ta. Ave. 2do piso
Tel: 2550-9416; Fax: 2550-6098

La Ceiba, Atlántida

Regional del Trabajo, Bo. El Centro, Calle
del Estadio, Edificio Plaza Aurora, 2do.
piso
Tel: 2442-0630, Fax: 2440-0697

Choluteca, Choluteca

Regional del Trabajo, Bo. El Centro,
Calle Rusbel Ave. La Rosa contiguo
Aguas de Choluteca
Tel: 2782-0312

Comayagua, Comayagua

Secretaría de Trabajo, Blvd. 4to. Centenario
contiguo al Centro de Salud, Edificio
Araque Madrid, 2do Nivel.
Tel: 2772-4933

Danli, El Paraíso

Regional del Trabajo, Bo. El Carmelo, Ave.
Circunvalación, contiguo a Guardería
Infantil.
Tel: 2763-2184 / 2763-8358

El Progreso, Yoro

Regional del Trabajo, Bo. Los Pinos
costado norte del Cuerpo de Bomberos
Tel: 2647-4241, 2647-2229

