



CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ
CGTP
SECRETARÍA DE LA MUJER Y DEFENSA DEL NIÑO TRABAJADOR

Manual de Género y Mujeres Trabajadoras



Plaza 2 de Mayo N° 4 - Lima 1 - Telf. 424-2357 / Telf. 431-4381
Web: www.cgtp.org.pe.com / E-mail: cgtp@cgtp.org.pe

**Confederación General de Trabajadores del Perú
Secretaría de la Mujer y Defensa del Niño Trabajador**

Manual de Género y Mujeres Trabajadoras

**Lima - Perú
2006**

PROYECTO: FORMACIÓN, RENOVACIÓN Y
FORTALECIMIENTO SINDICAL EN EL PERÚ, PARA LA
DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.

Autora: Lic. Comunicación: María Esther Mogollón Chávez



CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	7
---------------------------	----------

I PARTE: Concepto de Género y Precisiones	13
--	-----------

• El contexto peruano	15
• Construyendo el concepto de género	16
• División sexual del trabajo y género: Algunas precisiones	18
• Equidad de Género /Igualdad de Género	20
• Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos	22
• Conceptos: Género Transversalización de género	24
Hoja de Trabajo I	25
Hoja de Trabajo 2	26
Preguntas motivadoras	27

II PARTE: Situación de las Mujeres Trabajadoras: Problemas, potencialidades y desafíos	29
---	-----------

• Situación de las Mujeres Trabajadoras: Problemas, potencialidades y desafíos	31
* Los problemas desde una perspectiva de género	32
§ Género y mercado laboral	33
§ Características de la inserción femenina en el Mercado Laboral	34
§ La carga familiar	34
§ Nivel educativo	35
* Condiciones de inserción de la mujer en el mercado de trabajo	36
§ Por sectores de ocupación	36
§ Por estructuración del mercado de trabajo	38
* Niveles generales de empleo	39

* Los desafíos:	40
Hoja de Trabajo 3	42

III PARTE: Legislación Internacional y Nacional.

Mecanismos para las Mujeres..... 43

* Legislación de la mujer trabajadora	45
§ Actos de violencia en el trabajo	47
§ Medidas de acción positiva	48
Conferencias Internacionales	50
* IV Conferencia Mundial sobre la Mujer:	
Beijing 1995	50
* Convenios de la Organización Internacional	
del Trabajo (OIT)	50
Políticas de equidad de género	51
Institucionalidad estatal para los intereses	
de las mujeres	52
Hoja de Trabajo	54

Bibliografía Recomendada 57

Presentación

Es innegable que las mujeres han tenido avances en su condición como en su posición y en ese sentido hay logros relacionados a sus derechos laborales y económicos. Pero esto, en pleno Siglo XXI no es suficiente, aun falta mucho para que las mujeres logren algunos niveles de igualdad de derechos.

Este Manual de Género y Mujeres Trabajadoras, elaborado desde una perspectiva de género y derechos, intenta brindar información actualizada sobre los cambios que viene experimentando la mujer en el campo del trabajo, contribuyendo a identificar brechas y desigualdades en el espacio laboral, así como los avances logrados.

A partir de este reconocimiento sobre lo que aun falta por lograr se expone una serie de herramientas de análisis que aportan al diseño de estrategias y construcción de agendas comunes para la incidencia respectiva en los campos necesarios para la ampliación, transformación y reivindicación de derechos que aun nos faltan.

Muchos especialistas expresan que América Latina es el continente de las mayores desigualdades y que nuestro país presenta un 52% de pobreza y de ello un 13% de pobreza extrema.

En ese contexto enfrentamos el problema de acceso al trabajo y ésta precariedad afecta a mujeres y hombres, pero en las desigualdades y discriminaciones es notable que las mujeres sean las más afectadas, por ello el Manual aborda de manera especial la situación de las mujeres trabajadoras y su búsqueda de la equidad.

La incorporación de la mujer al mercado laboral se ha dado en condiciones de precariedad, siendo una característica del mercado laboral el creciente mercado de ocupaciones informales o trabajos formales de baja calificación. A pesar del aumento en la participación, ésta ha estado afectada por altos niveles de desempleo, la proporción de personas ocupadas en el sector informal y se redujeron los salarios reales; y como resultado aumentaron los niveles de pobreza.

Las principales afectadas han sido las mujeres, y surge lo que conocemos como la feminización de la pobreza, referida a la mayor presencia de las mujeres entre los pobres.

Pero cualquier análisis debe abordar las distintas diversidades de la que somos parte como mujeres, pues no sólo nos definimos por la variable sexo. Somos un grupo heterogéneo, plural y diverso relativo a nuestro origen nacional, de género, étnico o racial, orientación sexual, situación económica, etc. Estas diversidades se expresan en los lugares en los que las mujeres son ubicadas o se ubican en la sociedad, en la forma en la que se encuentran representadas, y para el caso que abordamos es ver el lugar que las mujeres ocupan en cada sindicato.

Este Manual

La Secretaría de la Mujer y la Niñez de la Confederación General de Trabajadores del Perú, comprometida con los ideales de una mayor y mejor participación de las mujeres trabajadoras brinda este **Manual sobre Género y Mujeres Trabajadoras** con el objetivo de contribuir a la capacitación de las mujeres trabajadoras, el cual está elaborado como un recurso didáctico de acompañamiento al trabajo educativo que desarrollan nuestras dirigentes a nivel nacional y en el proceso de descentralización en el cual nos encontramos en los últimos años.

Mediante el mismo se pretende potenciar y reforzar los liderazgos de las mujeres sindicalizadas, proporcionándole herramientas de análisis que le permitan profundizar sus miradas hacia las políticas públicas para la mujer en el país. En su trabajo multiplicador nues-

tras líderes tendrán más herramientas y argumentos para las capacitaciones que desarrollan con sus bases sindicales.

La Secretaría de la Mujer y la Niñez de la CGTP, se ha planteado varios retos entre los cuales se propone el mantenimiento y fortalecimiento de las mujeres trabajadoras y de sus espacios sindicales desde donde participan en los procesos de toma de decisiones en los diversos ámbitos de la vida social. Se espera contribuir a una mayor y mejor participación de las mujeres en la dirigencia de los sindicatos y al enriquecimiento de la democracia y la transformación de la sociedad por una más justa y equitativa.

La Primera Parte del Manual está dedicada al análisis de la categoría de género, sus conceptos, orígenes y una gama de conceptos relacionados como la identidad de género, la perspectiva de Género.

La Segunda Parte, analiza la situación de las mujeres trabajadoras en los últimos años y de qué manera ha aumentado o no la participación de las mujeres en la fuerza laboral y los problemas que de ello se desprende: informalidad, desocupación, discriminación. Se analizan algunos problemas que enfrenta la mujer trabajadora en relación al género: acoso sexual; violencia doméstica, embarazo no deseado, entre otros. Esto proporciona información sobre desigualdades y discriminaciones para la elaboración de las agendas de derechos que se van a reivindicar.

La Tercera Parte, presenta una selección de Legislaciones Internacionales referidas al género y analiza de qué manera el Estado Peruano ha asumido e incorporado estos compromisos en la legislación nacional. Estas son herramientas valiosas para la labor de incidencia de las mujeres trabajadoras. En esta parte también se incluyen los mecanismos institucionales para los asuntos de la mujer en el país y el papel que desarrollan a favor de la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el país.

Este Manual está construido desde un enfoque de derechos humanos, equidad de género e interculturalidad.

En todas las partes se incluyen una serie de preguntas motivadoras las que pretenden estimular el análisis individual y grupal. Las Hojas de Trabajo complementan la reflexión y profundización de las tramas de los problemas y soluciones.

METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL MANUAL

La estructura del Manual permite que pueda ser usado de manera independiente en cada parte según sea el caso, pero se recomienda el uso secuencial.

Se sugiere la práctica de dinámicas motivadoras para cada sección y el desarrollo de Unidades temáticas en el Caso de aplicación en Cursos-Talleres.

El Manual está desarrollado en un lenguaje sencillo que hace énfasis en los conceptos de Género que a su vez se aplica en las tres partes.

El uso de las Hojas de Trabajo y su posterior socialización mediante reflexiones e intercambios debe promover nuevos aprendizajes y necesidades de conocimiento.

Asimismo esperamos motivar el enriquecimiento de la propuesta a través de propuestas desde los mismos grupos de mujeres trabajadoras.

Finalmente, se recomienda una bibliografía adecuada y links a sitios web de instituciones importantes.

Lima, agosto de 2006

Secretaría de la Mujer y la Niñez de la CGTP

I PARTE

Género: Concepto y precisiones.

I. Género: Concepto y precisiones

El contexto peruano¹

El Perú es un país diverso y pluriétnico, tiene una población de 27 millones 546 mil 574 habitantes; siendo la población de varones, 13 millones 852 mil 228 (50.3%) ligeramente superior, pero con tendencia a la feminización de la población: 13 millones 694 mil 346 es decir 49.7% según el Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI (2004)¹. Es además un país con población urbana y joven, con altas cifras de migración. La población urbana constituye más de dos terceras partes de la población (19 millones 966 mil 180) frente a la rural (7 millones 580 mil 394)

En el país existen 62 etnias diferentes, con alrededor de 15 lenguajes diferentes. Hasta el 2004 las cifras indican que más de la mitad de la población (54%) se encuentra en situación de pobreza y cerca del 15% en extrema pobreza y de ellos la mayor proporción se encuentra en área rural. La incidencia de la pobreza según lengua materna del jefe de hogar afecta de manera diferente a quienes hablan castellano 39.7%; al 63.8% de quienes hablan quechua y 62.1% de aymaras y 71.2% de otra lengua nativa.¹¹

La Encuesta Nacional sobre Exclusión y Discriminación realizada por la organización DEMUS (2005) revela los grados de discriminación y exclusión por los que atraviesa la sociedad peruana. Donde los entrevistados (1600 personas) a la pregunta ¿Por qué sienten que son discriminadas? respondieron que era, en primer lugar, «por su condición económica», es decir por ser pobres; en segundo lugar, por su edad, y en tercer lugar por su raza u origen étnico; el sexo aparece como sexta razón. Un 80% de los peruanos se consideran

(1) Mogollón, María Esther en Informe Alternativo sobre las Metas del Milenio. Situación de Perú. 2005.

poco o nada iguales ante la ley y un 87% reconoce que no existen condiciones básicas de igualdad y respeto a los individuos. Las discriminaciones existentes llevan inclusive al conflicto y convulsión social.

Construyendo el concepto de Género

Los años 60's marcaron hitos en la historia del movimiento de mujeres, específicamente en el movimiento feminista mundial.

La búsqueda de una categoría que explicara la subordinación de las mujeres llevó primero a la categoría del patriarcado que tal como señala Teresita de Barbieri «resultó un concepto vacío de contenido, plano desde el punto de vista histórico, que nombraba algo, pero no trascendía esa operación, de tal vaguedad que se volvió sinónimo de dominación masculina, pero sin valor explicativo».

Es en esas búsquedas que surge el concepto de género como categoría. Gayle Rubin (1986) define el género como: «El conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas».

Al aludir la palabra «sexo» abordamos la condición biológica que distingue a mujeres y hombres. De otro lado, entenderemos que «Género» alude a la construcción de un conjunto de roles y valores correspondientes a uno y otro sexo, y su definición es histórica y socialmente construida.

Por su parte, De Barbieri explica que los sistemas de género/sexo son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas.

La autora señala que en la literatura sobre la condición de las mujeres distingue tres perspectivas u orientaciones teóricas distintas. Una denominada «las relaciones sociales de sexo» que privilegia la división social del trabajo como núcleo motor de la desigualdad. Esta

corriente ha desarrollado importantes investigaciones acerca de la inserción femenina en el mercado de trabajo, la participación sindical y el cambio tecnológico, se desenvuelve en Francia y una de sus principales exponentes es Danielle Kergoat.

Los sistemas de sexo/género son el objeto de estudio más amplio para comprender y explicar la subordinación femenina-dominación masculina. La apuesta es estudiar estos sistemas de acción social y el sentido de la acción en relación con la sexualidad y la reproducción.

Para Rubin el género es un concepto de mayor generalidad y comprensión puesto que deja abierta la posibilidad de existencia de distintas formas de relación entre mujeres y varones, entre lo femenino y lo masculino: dominación masculina (patriarcal, pero otras posibles no necesariamente patriarcales), dominación femenina o relaciones igualitarias. Deja además abierta la posibilidad de distinguir formas diversas en períodos históricos diferentes y como utopía, pensar la liberación de las mujeres desde otras maneras distintas de organización social.

Gloria Bonder (1998) se pregunta ¿Género, cuál género? y señala que los estudios sobre género recorrieron un trayecto epistemológico en dos sentidos simultáneos. Por una parte, se abocaron a una crítica sistemática de las nociones convencionales acerca de lo masculino y lo femenino que circulan no sólo en los discursos de sentido común, sino también en aquellos que se denominan científicos y que, de una u otra forma, han proporcionado las explicaciones que asumimos como «legítimas» y/o «verdaderas» acerca de las diferencias sexuales y sociales entre varones y mujeres.

Para enfocar las desigualdades entre los sexos es imprescindible hacer algunas precisiones respecto a:

División sexual del trabajo y género: Algunas precisiones

Para ilustrar la división sexual del trabajo y analizar como se expresan estas injusticias podemos analizar algunas cifras. Según la Organización de Naciones Unidas, las mujeres constituyen más de la mitad de la población mundial y realizan dos terceras partes del

trabajo que se lleva a cabo en el mundo, ganan el 10% de los salarios totales y sólo son propietarias de un 1% de la propiedad mundial.

Según la Comisión Económica para América Latina CEPAL en la latinoamericana de los noventa persistían con fuerza dos principios que han regulado las relaciones básicas entre los sexos y que dan homogeneidad a la construcción de género en la región, con diferencias de grado entre países. Uno de los principios se aborda desde el ámbito económico y se refiere a la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres. Aunque las cifras de los noventa muestran que un sector numeroso de mujeres comparte por igual que los hombres el rol de proveedor/a económico de sus hogares, aún las normas de trabajo y de funcionamiento social están reguladas por la idea de que los hombres generan ingresos y las mujeres ocupan su tiempo principalmente en las tareas del hogar y la reproducción familiar.

Esta división del trabajo por sexo es reproducida en el mercado laboral. Aunque se dan los cambios económicos, estos se asumen con lentitud, y especialmente lo relativo a la división sexual del trabajo,

por ello es importante incluir la perspectiva de género al diseñar políticas generales.



La CEPAL, explica otro principio desde lo cultural y se refiere a la desvalorización cultural de «lo femenino» en relación con «lo masculino» en el mundo social: en la economía, en la política, en el trabajo, en la educación.

Al hacer esta exploración social relacionando al género observamos las trabas para construir oportunidades con equi-

dad entre ambos sexos. De la eliminación de estos impedimentos depende llegar a las metas de la equidad de género. Junto a esto hace falta ubicar donde están las inequidades de género.

Podemos visibilizar desigualdades como el empleo de mano de obra femenina en la cual aparece como una «oferta de trabajadoras potenciales» cada vez más escolarizada, más barata en relación con los hombres, cuya oferta es más elástica y puede contraerse pasando de la actividad a la inactividad, sin presionar sobre las tasas de desempleo como en el caso de ellos.

Equidad de Género

Lograr la equidad de género en los aspectos laborales y económicos significa entre otras cosas eliminar las desigualdades en términos de beneficios sociales (seguridad social, acceso a salud y vivienda) de participación política, económica y cultural, de deterioro ambiental, de integración social (participación social y expresión de demandas).

Desde el punto de vista del análisis de género, lo que impida o retrase sistemáticamente el acceso de hombres o de mujeres a algún derecho universal constituye una iniquidad de género y limita a su vez la ciudadanía de las personas «como portadoras de derechos inalienables»(CEPAL).

Dentro de los Derechos económicos, sociales y culturales estos derechos individuales son:

- Derecho al trabajo: derecho a trabajar, derecho a una remuneración satisfactoria y salario mínimo, derecho a jornada de trabajo razonable, condiciones equitativas e igual salario por trabajo igual.
- Derecho a un nivel de vida adecuado.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a la salud y la asistencia médica.
- Derecho a la vivienda.
- Derecho a la educación.
- Derecho a la cultura.

Si queremos conocer como se manifiestan las tendencias de cambio en las causas de las desigualdades de género y para ello hay que conocer algunas variables que han sido recogidos en diversos materiales:

Discriminación en la educación

- Población con estudios superiores y por área de estudio y edad mostrando cada variable por sexo
- Índice de matrícula en educación superior y educación secundaria de hombres y mujeres y por área de estudios
- Población económicamente activa por nivel de estudios, por edad y sexo

Discriminación sexual en lo laboral

- Población mayor de 16 años por nivel formativo y por sexo
- Población económicamente activa por nivel de estudios, edad y sexo
- Población empleada por sectores, según sexo, estado civil, número de hijas, hijos y edad de los mismos.



Tiempo desigual de tareas en el ámbito doméstico

- Tiempo que dedican mujeres y hombres en realizar tareas remuneradas y no remuneradas según su estado civil
- Tiempo dedicado a realizar tareas no remuneradas según su estado civil con o sin descendencia de mujeres y hombres.

El papel reproductivo asignado a las mujeres

- Población económicamente activa/inactiva, según número de hijos e hijas desagregado por sexo

- Población empleada –mujeres y hombres- que abandona el mercado laboral tras el nacimiento del primer/segundo hijo o hija.
- ¿Cuales son las consecuencias de la distribución sexual del trabajo?

Asimismo podemos analizar estos aspectos de la vida de las personas respecto de sus actividades pagadas o no:

- ¿Qué actividades son las pagadas?
- ¿Qué actividades son las no pagadas?
- ¿Quién hace las actividades pagadas?
- ¿Quién hace las actividades no pagadas?

Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos

Los derechos reproductivos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos, así como a disponer de la información y de los medios para ello, lo mismo que el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye su derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos.

Los términos salud sexual y reproducción están ligadas a las luchas de los movimientos de salud y derechos de las mujeres. Los aportes feministas en el campo de la salud y de críticas al modelo médico hegemónico han demostrado que la discriminación de género y las condiciones de vida de las mujeres son algunos de los principales factores de riesgo de su salud. Sexualidad y reproducción implican autonomía, libertad y seguridad individual.

Visibilizar la **violencia contra las mujeres** ha contribuido a entender que las violaciones más extendidas a los derechos humanos de las mujeres están relacionadas al control de su sexualidad, de sus cuerpos, los deseos de las mujeres y su capacidad reproductiva.

En esa medida la autodeterminación guarda estrecha vinculación con los derechos sexuales y reproductivos planteados en profundidad en la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo.

El terreno de los derechos sexuales y reproductivos están definidos por Correa y Petchsky (2001), en términos de poder y de recursos, es decir poder para tomar decisiones informadas acerca de la fecundidad, de tener hijos, criarlos, de la salud ginecológica y de la actividad sexual y recursos para realizar de manera segura y efectiva. Para ello se requieren otras nociones o principios.

Existe una tendencia internacional que coloca a la sexualidad y la reproducción, como preocupación clave de los derechos humanos y en general de las políticas y estrategias de desarrollo humano. Giulia Tamayo, sugiere que hay que trabajar más por la universalidad de los derechos humanos pues la sexualidad y la reproducción son espacios en los que se juegan libertades y derechos fundamentales y también se disputan poderes e intereses y se deben garantizar los primeros, para que los segundos no sigan determinando lo que es bueno y apropiado para las personas, sin ver sus deseos y esperanzas.



Conceptos

Género

Podríamos definir género, como la referencia a los roles y características socialmente construidas y esperadas para varones y mujeres. Originalmente se usó en oposición al sexo, el cual designa las diferencias anatomofisiológicos del macho y la hembra humana. Mujeres y varones participan de relaciones de poder en las cuales ellas ocupan la posición subordinada.

Transversalización de género

El Prigepp, señala que la transversalización de género es una estrategia metodológica y política para lograr que las necesidades y experiencias tanto de las mujeres como de los varones, se conviertan en una dimensión integral del diseño de las políticas, su implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación, de manera que ambos géneros se beneficien igualitariamente y no se perpetúe la desigualdad.

El trabajo productivo está reconocido socialmente, es remunerado económicamente, es valorado y tiene prestigio social.

El trabajo reproductivo está subvalorado, pasa desapercibido y sin embargo es imprescindible para vivir.

HOJA DE TRABAJO 1

Objetivo

Desde una mirada de género, reflexionar cómo los medios de comunicación, la escuela y otras instituciones tratan el papel de las mujeres y el trabajo y cómo estos roles se reflejan por el salario que reciben, las imágenes de mujer que transmiten y que consecuencias tienen para las mujeres en general y las trabajadoras en particular.

Empleo, profesiones....para quien... y sus consecuencias...

Según la Constitución, no puede haber ninguna discriminación por razón de sexo, pero la realidad es otra...

Intentemos responder las siguientes preguntas aplicando para cada una algunos ejemplos

Busca en la sección empleos en la prensa:

- ¿Qué trabajos se ofrecen y a quién?
- ¿Qué requisitos piden?
- ¿Qué ofrecen? ¿Cuales están mejor pagados?
- ¿Qué diferencias hay entre los dirigidos a mujeres y a hombres?

Los medios de comunicación

- ¿Qué modelos profesionales aparecen para hombres y mujeres?

Los libros de texto

- ¿Qué ejemplos de profesiones aparecen para hombres y mujeres?

HOJA DE TRABAJO 2

Objetivo

Analizar la jornada productiva y reproductiva de hombres y mujeres en el sector urbano y rural. Tomando como base una unidad de producción típica en el sector rural y algún tipo de trabajo que esté claramente especificado en el sector urbano. Por ejemplo el trabajo de la tierra en el campo y una empresa urbana

Indicaciones

1. Llenar el siguiente cuadro relacionado al trabajo productivo y reproductivo que se realiza tanto en el área rural y urbana. Tomar en cuenta que el análisis debe reflejar la labor de hombres y mujeres.

JORNADA PRODUCTIVA Y REPRODUCTIVA POR TIPO DE ACTIVIDAD*

Jornada de trabajo	Hombres Rural Horas	Mujeres Rural Horas	Hombres Urbano Horas	Mujeres Urbano Horas	Total Horas
Productiva					
Reproductiva					
Total					

2. Luego de llenado el cuadro hacer un análisis colectivo de los resultados, insistiendo en las desigualdades y discriminaciones de género. Usar la siguiente guía de preguntas.

Reflexionar sobre:

- ¿Qué nos revela la comparación de la jornada masculina con la femenina, por área?
- ¿Cuántas horas trabajan las mujeres y cuántas los hombres?
- ¿Qué peso tiene la jornada reproductiva en la jornada de trabajo masculina y femenina?
- ¿Bajo qué condiciones realizan las mujeres el trabajo reproductivo?
- ¿Qué pasa con la remuneración del trabajo reproductivo?

3. En sesión plenaria extraer las conclusiones y reflexiones a las que llegaron.

* Ejercicio basado en el Módulo 11 Derechos laborales y económicos. Programa de Derechos Humanos de las Humanas. IIDH. Costa Rica.

II PARTE

Situación de las mujeres trabajadoras. Problemas, potencialidades y desafíos

II. Situación de las mujeres trabajadoras. Problemas, potencialidades y desafíos.

Si observamos el proceso seguido por las mujeres trabajadoras en el Perú, encontramos que sus luchas han estado asociadas a la calidad de vida, a la discriminación laboral, a seguridad social, salario digno, entre otras que han rebasado los espacios sindicales.

Durante los últimos años, hemos apreciado que las Secretarías de la Mujer y la Niñez de diversas centrales sindicales, han establecido mejores nexos y alianzas con organizaciones de mujeres, feministas, rurales y campesinas, incluyendo los movimientos por la diversidad sexual. Los orígenes están asociados a sindicatos y partidos.

Su riqueza se observa en su capacidad de articular alianzas, lo cual les permite visibilizar sus propias demandas o también impulsar luchas conjuntas por demandas más integrales para las mujeres por ejemplo los esfuerzos para lograr una Ley de Igualdad de Oportunidades con equidad de género, con la cual se moverían las estructuras de un Estado y sociedad patriarcales y de otro lado desarrollan interpelan constantemente al Estado.

Un papel importante desarrollan con relación al fortalecimiento de la democracia y al enriquecimiento de la ciudadanía, la misma que se sostiene en el ejercicio de sus derechos sociales, en el empleo como correspondiente al mundo público y los aspectos de la vida familiar relacionado al mundo privado. Sus esfuerzos no sólo se desarrollan para el mundo laboral, sino para la vida cotidiana y familiar.

Las mujeres trabajadoras y sindicalizadas promueven cambios basados en la igualdad de trabajadoras y trabajadores y

su acceso al mercado laboral, a los sistemas de seguridad social, a aspectos de derechos salariales, a la igualdad de género.

Los problemas desde una perspectiva de género

Los esfuerzos de las mujeres trabajadoras, no están exentos de problemas cotidianos que deben enfrentar, por ejemplo:

- **Estereotipos de género en el mercado laboral**

Los estereotipos de género tienen consecuencias negativas en el mercado laboral y dificultan la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres. Por ello consideramos de suma importancia que organismos, instituciones, organizaciones sindicales y empresariales afronten cambios necesarios para eliminar tales estereotipos.

- **Desempleo**

El desempleo afecta en forma distinta a mujeres y hombres. Por una parte, la tasa de desocupación, cualquiera sea su



nivel, tiende a ser superior para las mujeres en el tiempo y en la mayoría de los países de América Latina. Por otra parte, el ingreso y salida de la fuerza de trabajo es mucho más flexible para ellas porque su oferta es más elástica, en función de la magnitud de la demanda, lo que regula la tasa de desocupación femenina con mayor facilidad que la masculina, mediante cambios en la oferta de trabajo. Esto es facilitado por el hecho que culturalmente son castigadas la inactividad y el desempleo masculinos.

Género y mercado laboral*

La inserción de la mujer en el mercado de trabajo está caracterizada por marcadas diferencias frente al varón. Cuando miramos las estadísticas laborales, podemos corroborar que la mujer se concentra en empleos precarios e insalubres como es el caso del comercio ambulatorio.

La mujer tiene una participación muy particular por ramas de actividad: En el comercio y servicios como enfermeras y profesoras, ocupan los primeros lugares en la segmentación ocupacional. Es decir que son expresión de lo que venimos señalando sobre la participación de la mujer en el mundo laboral donde existe una división sexual del trabajo.

Cuando observamos las estadísticas referidas a educación, se corrobora que en los últimos años ha aumentado la participación de la mujer en el acceso a la educación superior y a pesar de esto, aún no existe una clara correlación entre mejores niveles de educación y mejores puestos de trabajo para la mujer.

De ahí la necesidad de promulgar normas legales que supriman los obstáculos que enfrenta la mujer para insertarse adecuadamente en el mercado de trabajo. Es decir, en igualdad de condiciones y oportunidades.

En esta parte se considera relevante señalar en primer lugar, las características o particularidades de la mujer en el mercado laboral y asimismo, señalar el marco regulatorio de protección al empleo de la mujer. Así como las iniciativas legales más importantes que en materia legal han surgido en los últimos años en materia de defensa de los derechos laborales de la mujer.

Características de la inserción femenina en el Mercado Laboral

La inserción de la mujer en el mercado laboral tiene características propias. Cuando observamos la participación femenina en la población económicamente activa (PEA) urbana, los datos estadísticos muestran que un tercio de la PEA es femenina, mientras que el 50% de la población en edad de trabajar son mujeres. En consecuencia, la primera pregunta que surge sobre este punto es: ¿Por qué existe esta brecha deficitaria entre la participación de las mujeres en el mercado laboral y la población de mujeres en edad de trabajar?

La carga familiar

La respuesta a este fenómeno de la menor participación femenina en el mercado laboral, es resultado de una serie de factores, siendo tal vez el más importante, el rol culturalmente asignado a las mujeres en el proceso de reproducción familiar, vinculados a labores domésticas y al cuidado de los hijos, frente a los hombres que generalmente son jefes y sostén de familia contribuyendo con el ingreso principal.

Si desagregamos las cifras de población en edad de trabajar según su estado civil, se observa una mayor diferencia entre las tasas de participación de mujeres casadas o en situación

de convivencia que las mujeres solteras -sin hijos- La participación de las casadas y convivientes en menor.

La evolución de la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral a lo largo de sus vidas es homogénea. Si consideramos a la población en edad de trabajar según su edad, observamos que antes de los 25 años, las diferencias en las tasas de participación entre mujeres y hombres, son relativamente pequeñas, comparadas con las que se dan entre los 25 y los 55 años (rango de edad en la que hombres y mujeres tienen generalmente una mayor carga familiar), en este rango de edad, los hombre muestran una tasa de participación cercana al 100%, mientras las mujeres no alcanzaban al 60% en 1994. Las tendencias de los últimos años según la ENDES 2000, señalan que la edad de la mujer para los grados superiores de educación ha aumentado, así como la edad de retraso de matrimonio ha aumentado, es decir las mujeres profesionales están optando por un matrimonio y embarazo más tardío, en promedio los 30 años de edad.

Además los cónyuges con hijos participan más en el mercado de trabajo por la presión de complementar ingresos. En el caso del Perú, el 25% de hogares tiene como responsable jefa de familia a una mujer.

Nivel educativo

Otra variable que tiene influencia importante en la participación laboral femenina es el Nivel Educativo. Mujeres no educadas tendrán un mayor costo de oportunidad por no ingresar al mercado de trabajo que las menos educadas. Las tasas de participación de las mujeres con educación superior son significativamente mayores en los niveles educativos inferiores. En 1993, el 68% de las mujeres en edad de trabajar

y con educación universitaria completa, estaban trabajando o buscando trabajo, mientras que apenas un 45% de las que tenían secundaria completa y el 39% de las que no tenían ninguna instrucción, lo hacían.

Es importante anotar que el aumento de la PEA con educación superior es tal vez uno de los hechos más saltantes de los últimos 15 años. Entre 1980 y 1993, la proporción de la PEA con educación superior se elevó de 17% a 30%.

Condiciones de inserción de la mujer en el mercado de trabajo

Por sectores de ocupación

En las dos últimas décadas se han dado tres procesos que marcan tendencias en la estructura ocupacional del mercado laboral urbano. Lo primero que observamos es el incremento proporcional de la PEA ocupada por el sector terciario (comercio y servicios) y el crecimiento del sector informal. Al analizar la inserción ocupacional de hombres y mujeres, salta a la vista diferencias tan importantes que dibujan la división sexual del trabajo.

Se observa que las mujeres presentan una mayor concentración que los hombres en los sectores de comercio y servicio doméstico. Entre 1980 y 1993, alrededor de tres de cada 10 mujeres trabajaba en el sector comercio, mientras que solo 2 de cada 10 hombres lo hacía.

De otro lado, las mujeres se concentran en determinadas categorías ocupacionales. En el caso de los hombres, la distribución es más uniforme.

Veamos el siguiente cuadro cómo se distribuye:

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES POR RAMAS DE ACTIVIDAD:

Ramas de Actividad	PEA Femenina (%)
Agricultura	0.9
Minería	0.1
Industria de Bienes de Consumo	12.0
Industria de Bienes de Capital	1.9
Construcción	0.5
Comercio	34.3
Servicios No Personales y Personales (Enfermeras, Maestras, etc.)	40.0
Hogares	9.8

Fuente de encuesta de Niveles de Empleo en Lima Metropolitana, 1996

Como se puede ver, las mujeres están básicamente en cuatro ramas de actividad económica: Bienes de consumo, generalmente no duraderos como la Industria de Alimentos y Confecciones; comercio ambulatorio en su mayoría por las facilidades que permite para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares; servicios en actividad consideradas femeninas por ser prolongación de las tareas familiares como la educación, el cuidado de enfermos y trabajadoras del hogar que viene a ser la puerta por la cual ingresan al mercado laboral, sobre todo las migrantes.

Por categoría ocupacional, encontramos la siguiente distribución:

Categoría Ocupacional	PEA Femenina (%)
Patrona o Empleadora	2.1
Empleada	33.8
Obrera	9.3
Trabajadora Independiente	37.2
Trabajadora Familiar No Remunerada	6.8
Trabajadora del Hogar	9.8
Practicante	1.0

Fuente: Encuesta de Niveles de Empleo en Lima Metropolitana, 1996

Lo mismo que en el caso anterior, esta información nos muestra la concentración de mujeres en empleos, generalmente manuales y sobre todo de trabajadoras independientes, en su mayoría informales, por las razones antes expuestas.

Por estructuración del mercado de trabajo

Se observa que entre 1984 y 1993, se ha registrado un incremento de la participación de la mujer en el sector informal y al mismo tiempo una reducción simultánea en el empleo formal y en el trabajo doméstico. En 1984, el 37% de la PEA femenina ocupada se encontraba en el sector informal, proporción que se incrementó paulatinamente hasta el 52% en 1993.

Lo cierto es que la combinación del aumento en el trabajo por cuenta propia y el crecimiento del sector comercio, dio como resultado el crecimiento inusitado de una ocupación que pasó

a convertirse rápidamente en la más importante dentro de la PEA ocupada femenina; las vendedoras ambulantes. Si al 21% de vendedoras ambulantes existentes en 1993 le agregamos el 16% de vendedoras no ambulantes, tendríamos que casi el 40% de la PEA femenina es vendedora, mientras que el caso de los hombres este porcentaje sólo alcanza el 20%.

Los hombres son principalmente vendedores de telas y/o confecciones, mientras que las mujeres son principalmente vendedoras de comidas y verduleras. Igualmente sucede con la distribución de oficios en el caso de los obreros calificados. Los hombres son esencialmente albañiles y mecánicos, mientras las mujeres son principalmente costureras.

Otros grupos ocupacionales en los que existen diferencias importantes entre hombres y mujeres, es en las profesionales. Las mujeres trabajan sobre todo como profesoras o enfermeras, mientras que los hombres se dedicaban a una mayor variedad de profesiones, notándose una preferencia por ser contadores, abogados, médicos, administradores de empresas. Sin embargo, las tendencias de fin de siglo iban mostrando algunos cambios en las preferencias de las mujeres sobre todo en las carreras de ciencia y técnica

Niveles Generales de Empleo

Si analizamos las cifras de desempleo abierto (porción de la PEA que desea trabajar y busca trabajo), las mujeres presentan niveles de desempleo significativamente mayores a los de los hombres, no solo en promedio sino en general, cualquiera la edad, nivel educativo, etc. Así, entre 1980 y 1993 la tasa de desempleo femenino osciló entre el 6% y el 12.5%, mientras que la tasa de desempleo masculino fluctuó entre el 4% y el 8.3%.

Diferencias de ingreso por sexo

Los hombres tienen en promedio, mayores ingresos que las mujeres. Así, si dividimos a la PEA ocupada en cinco partes iguales o quintiles, y ordenamos estas partes de acuerdo a sus niveles de ingreso, observamos que entre 1984 y 1993, hay un promedio de alrededor de 60% de mujeres que trabajan ubicadas en los dos quintiles de menores ingresos, en tanto que alrededor del 50% de hombres se ubican en los dos quintiles de mayores ingresos.

Los desafíos

Las mujeres trabajadoras desarrollan una serie de acciones para lograr sus derechos y están dedicadas a la elaboración de sus propuestas de trabajo y de una Agenda consensuada que bien pueden enfilarse hacia algunos lineamientos, tal como recogen otras áreas de la Mujer de algunos sindicatos:

- La visibilización del potencial que representan las mujeres en los campos de la educación y ámbitos profesionales donde se encuentren subrepresentadas.
- Ampliar las opciones educativas y profesionales para que mujeres y hombres accedan a campos educativos y profesionales donde se encuentren subrepresentados.
- Combatir las dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos donde se encuentran subrepresentadas y/o sean considerados tradicionalmente masculinos.
- Desarrollar acciones y campañas de sensibilización dirigidas a sensibilizar a las personas implicadas en los procesos de negociación colectiva (empresarios, sindicatos, representantes sindicales) para evitar la discriminación.
- Fomentar, estimular a que las mujeres accedan o se integren en opciones educativas que tradicionalmente hayan sido consideradas masculinas (y viceversa).

- Informar, orientar y motivar a mujeres hacia opciones educativas en las que se encuentren subrepresentadas o que se consideren tradicionalmente masculinas (y viceversa) con el fin de ampliar sus oportunidades a la hora de acceder al mercado laboral.
- Evitar imágenes sexistas y eludir valores y actitudes estereotipadas que encajen tanto a hombres como a mujeres desarrollando determinadas actividades y/o situándolos en determinadas profesiones.
- Mostrar imágenes de co participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- Poner en práctica la no discriminación en todos los procesos empresariales: selección, contratación de personal, formación, desarrollo de carreras profesionales, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal y laboral, en la toma de decisiones...
- Ampliar el abanico de opciones profesionales.
- Fomentar que las mujeres accedan o se integren en opciones profesionales que tradicionalmente hayan sido consideradas masculinas (y viceversa).
- Diseñar estrategias para promover el acceso de mujeres a puestos de dirección, decisión y control.
- Incluir en las convocatorias de procesos selectivos un párrafo en el que se señale si existe contratación de personas de alguno de los sexos.
- Ajustar la composición de las personas que realizan los procesos de selección al criterio de paridad entre ambos sexos.
- Incluir cláusulas de igualdad de oportunidades y no discriminación o Ley de Igualdad de Oportunidades.

HOJA DE TRABAJO 3*

Objetivo

Reflexionar y reconocer las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los recursos productivos y para participar activamente en la toma de decisiones sobre política económica.

Indicaciones

1. Se trata de hablar sobre la participación e inclusión social de las mujeres versus las limitaciones para acceder a los recursos productivos y otras formas de exclusión social. Para esto utilizará el texto del Capítulo I y algunas experiencias concretas.
2. En trabajo grupal las participantes preparan una dramatización sobre el tema, y para esto lo dividirá en dos subgrupos. La idea es recrear alguna situación laboral o comunal en la que quede explícita la situación de exclusión de las mujeres y su evolución hacia una situación de mayor participación.
3. Se presentan las dramatizaciones.

* Ejercicio basado en el Módulo 11 Derechos laborales y económicos. Programa de Derechos Humanos de las Humanas. IIDH. Costa Rica.

III PARTE

Legislación Internacional y Nacional. Mecanismos para las Mujeres.

III. Legislación Internacional y Nacional. Mecanismos para las Mujeres

Los principios del derecho laboral se sostienen en la legislación interna de cada país a través de su marco jurídico que contienen las constituciones, códigos de trabajo y otras leyes complementarias o disposiciones .

Asimismo, los tratados internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT, ejercen una importante influencia sobre dicho ordenamiento, en la medida que orientan algunos lineamientos de la legislación interna. Finalmente, buena parte de los países diseñan políticas específicas para superar la discriminación contra las mujeres.

Es así que el derecho laboral en el Perú contempla la situación de la mujer trabajadora, pues en torno a ella existe una serie de condiciones culturales, sociales, religiosas, etc., que han determinado situaciones de desigualdad y discriminación en el empleo de la mujer.

Frente a la problemática de la mujer trabajadora, la legislación ha intentado protegerla en forma especial. La igualdad en el empleo comprende tanto igualdad de oportunidades en el acceso al empleo como en igualdad de trato en la percepción de remuneraciones y condiciones de trabajo.

Legislación de la mujer trabajadora *

Nuestra legislación laboral contenía una serie de disposiciones que establecían protecciones esenciales para el trabajo de la mujer. De un lado, muchas de estas disposiciones le

* Basado en Manual Género, Mujer Trabajadora. Programa de Altos Estudios Laborales. Lima

limitaban el acceso al empleo, es decir, existía una sobre protección que se basaba en considerar a la mujer como un ser débil, necesitado de protección especial para el empleo.

De otro, estas normas y leyes han seguido la ruta del contexto en el que se ha desarrollado, de un lado las políticas neoliberales implementadas en el país, como el proceso político que hemos vivido y las corrientes conservadoras que también se han extendido en la sociedad en especial en los espacios de toma de decisiones. En la década de la dictadura de Alberto Fujimori, los derechos de los/as trabajadores/as sufrieron serios retrocesos que inclusive violaban acuerdos internacionales.

Algunas disposiciones contienen protecciones en el trabajo relacionadas con el ciclo biológico de la mujer, como por ejemplo: el embarazo y la maternidad. Actualmente la legislación peruana contiene disposiciones mínimas, como el descanso pre y post natal y el pago de subsidio de lactancia materna por 90 días, así como la hora de lactancia y se ha eliminado la existencia de salas-cuna en centros de trabajo con más de 25 trabajadoras.

Esquema de Disposiciones Legales de Protección a la Mujer Trabajadora:

Jornada laboral No mayor de 8 horas diarias ni a 45 horas semanales...	DEROGADA
Prohibición de Trabajo Nocturno y en Actividades consideradas peligrosas para la salud y las buenas costumbres	DEROGADA
Prohibición de trabajos en domingos y feriados	DEROGADO
Obligación de otorgar asientos y dos horas continuas de descanso al mediodía	DEROGADO
Indemnizaciones por despido (dos remuneraciones) y por estar embarazadas (tres remuneraciones)	DEROGADAS

b) Actos de violencia en el trabajo

En nuestra legislación actual, el decreto legislativo N^o. 728, Ley de fomento al empleo, sanciona determinados actos de hostilidad en el empleo en perjuicio de la mujer, además contempla la nulidad del despido cuando éste es discriminatorio.

- **Actos de hostilidad**

Se conoce como tales a todos aquellos actos contra la moral, el hostigamiento sexual y a las actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador puede demandar a la empresa, optando entre el cese de la hostilidad y la correspondiente multa a la empresa o por la terminación del contrato de trabajo y el pago de una indemnización por despido arbitrario.

- **Nulidad del despido**

El despido es considerado nulo cuando tiene por motivo la discriminación del trabajador por causas de sexo, raza, opinión, idioma y –en el caso de la mujer- cuando se encuentra dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto.

El trabajador afectado podrá demandar la nulidad del despido y la reposición en el cargo o la terminación del contrato de trabajo con pago de indemnización por despido arbitrario.

- **El Hostigamiento Sexual en el Empleo**

Existe en nuestra legislación la ley para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, regulada por el decreto supremo N^o 002-97-TR.

Se considera hostigamiento sexual en el empleo a cualquier tipo de acercamiento, requerimiento, exigencia o insinuación

de naturaleza sexual no deseado y/o rechazado. Estos actos se consideran realizados por una persona que se aprovecha de la dependencia o relación laboral sobre otra.

Medidas de acción positiva

Ante la insuficiencia del reconocimiento del derecho a la igualdad y la prohibición de actos discriminatorios para lograr en la sociedad una igualdad real entre hombres y mujeres, las corrientes modernas plantean la adopción de medidas de acción positiva o medidas activas

Contra la discriminación, como las siguientes:

- El establecimiento de cuotas o cupos reservados exclusivamente para mujeres en el acceso al empleo o a cargos de responsabilidad.
- Acciones de formación profesional que califiquen a las mujeres para ocupar puestos de escasa implantación femenina.
- Incentivos para las empresas que contratan o ascienden a mujeres en forma especial, en puestos de responsabilidad.
- Adaptación, a favor de las mujeres, de condiciones de trabajo, organización y duración de jornada de trabajo.
- Fomento de un mejor reparto de responsabilidades laborales, familiares y sociales, entre hombres y mujeres.
- Mayor conocimiento de la problemática de la mujer en las instancias públicas. Promoción de la presencia de las mujeres en los órganos de decisión de las políticas de empleo.

Pactos y Tratados Internacionales

Los Pactos y Tratados Internacionales han sido un factor clave en materia de garantía de igualdad y de no discriminación, como también en relación a garantizar el Derecho al Trabajo. Ratificar tratados de Derechos Humanos implica condicionar el ejercicio de todo el poder público, incluido el que ejerce el Poder Judicial, al pleno respeto y garantía de estos instrumentos. En el plano interno, la no aplicación de



estos tratados por parte de los tribunales nacionales supondría la adopción de decisiones arbitrarias, por prescindir de la consideración de normas de rango constitucional. Las declaraciones y tratados internacionales reconocen el Derecho al Trabajo.

En el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), se establece que los Estados-Parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, «Protocolo de San Salvador», reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo y fija el compromiso de los estados parte del protocolo a adoptar las medidas necesarias.

La Convención contra la discriminación hacia la Mujer- CEDAW, aprobada en 1979 que en términos de género promueve la creación de medidas de acción afirmativa para aumentar las oportunidades de participación económica, social, cultural, civil y política de las mujeres. Es una Convención redactada para regular relaciones de las mujeres con el Estado y con la comunidad.

Conferencias Internacionales

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) resume las principales conferencias sobre derechos de las mujeres:

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995

Se desarrolla en defensa de las conquistas de los derechos de las mujeres y hacia a la acción, sus objetivos fueron:

- evaluar los progresos en la aplicación de las Estrategias de Nairobi;
- eliminar los obstáculos fundamentales para el adelanto de la mayoría de las mujeres en relación con: la participación en la toma de decisiones, la pobreza, la salud y la educación, la violencia, los derechos humanos y la paz.

Los temas de violencia y derechos humanos, así como los relativos a los derechos sexuales y reproductivos, tomaron fuerza en los preparativos de esta conferencia. Otro de los temas centrales fue el de **revalorizar la diferencia** como un camino para llegar a la igualdad.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹

La regulación del trabajo femenino por medio de los convenios de la OIT ha tenido un importante impacto, tanto en términos de regulaciones concretas como también han actuado como marco conceptual para las legislaciones internas.

Existe un Código Internacional del Trabajo que establece una serie de normas acerca de los derechos laborales y está integrado por 176 convenios y 183 recomendaciones.

Estos regulan y protegen los **derechos laborales fundamentales**, de los trabajadores y trabajadoras, que son: la igualdad de oportunidades y de trato, libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva, y abolición del trabajo forzoso.

Regulan también todos los aspectos relacionados con el trabajo, como:

- los salarios mínimos,
- la administración del trabajo,
- las relaciones de trabajo,
- la política del empleo,
- las condiciones de trabajo,
- la seguridad social,
- la seguridad y salud en el trabajo,
- el empleo de la mujer,
- el empleo de determinadas categorías de trabajadores.

El enfoque de la OIT sobre los derechos laborales de las mujeres ha ido cambiando de un enfoque de protección, a un enfoque de igualdad.

Políticas de equidad de género

Lo expuesto hasta el momento da cuenta de una cantidad y variedad de normativa, reglamentaciones, garantías constitucionales, convenios y pactos internacionales, que se requieren para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, remover mecanismos discriminatorios y promover la igualdad de género. A estas disposiciones les corresponden políticas que promuevan la implementación de acciones y mecanismos que efectivicen la igualdad en el trabajo, como también de evaluaciones permanentes que den cuenta de los resultados.

Una de las políticas que se ha recomendado ampliamente a los países, especialmente después de la Conferencia Internacional de la Mujer de Beijing en 1995, y su Plataforma de Acción, es la transversalización de género (gender mainstreaming), entendida como el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área de gobierno. En tanto proceso, las acciones de institucionalización y de transversalización de la perspectiva de género deben entenderse como una herramienta estratégica que está al servicio de la promoción de la equidad entre hombres y mujeres (Rico, 2000).

- **Institucionalidad estatal para los intereses de las mujeres**

Existe una institucionalidad que atiende diversos asuntos de las mujeres. Entre ellos:

- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social antes (Promudeh) a través de instancias como la Dirección General de Promoción de la Mujer, la Dirección General de Inversión social, Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual. Desde el 2001 se llama MI-MDES, Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- Ministerio de Salud, mediante atención del Sub Programa de Planificación Familiar, el Sub Programa Materno Perinatal, y el Programas de Control de Enfermedades de Trasmisión Sexual y SIDA. El Programa de Salud, Mujer y Desarrollo, hoy ha sido desactivado.
- Ministerio de Educación a través de la Oficina de Tutoría y Prevención Integral
- Ministerio del Interior, antes a través de la Dirección de las Comisarías de la Mujer y hoy se llama División de la Familia.

- La Defensoría del Pueblo, con su instancia antes denominada Defensoría Especializada en Derechos de la Mujer, hoy Defensoría Adjunta para los Derechos de la Mujer.
- La Mesa Tripartita de Seguimiento al Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, instancia mutisectorial público-privada. Existe hasta hoy.
- PROFECE, que es un Programa de atención al empleo de las mujeres, pertenece al Ministerio de Trabajo.
- Comisión de la Mujer del Congreso de la República y la recientemente creada (2006) Coordinación de Mujeres Parlamentarias del Congreso de la República.



Hoja de Trabajo 6

Estrategias y derechos que debemos reivindicar

Objetivo

Identificar los derechos laborales que deberíamos reivindicar en la etapa actual en el contexto peruano.

Indicaciones

La participantes harán propuestas sobre

- ¿Qué debemos plantear frente a un mercado laboral que se polariza, es decir, que hace más grande la separación entre ricos y pobres y donde la regulación de las leyes laborales no interviene?
- Presentarán una guía precisa de los derechos laborales y económicos que se deben reivindicar. (45 minutos).

Por ejemplo:

1. En el actual contexto donde el trabajo está desregularizado y existen condiciones que están atentando contra el futuro de la fuerza de trabajo femenina, ¿qué derechos tendríamos que rescatar?

- ¿Qué plantear frente a la no remuneración del trabajo en la producción de alimentos y en los sectores de punta?
- ¿Qué derechos debemos reivindicar para las mujeres que trabajan por cuenta propia
- y a domicilio? ¿Qué plantear en torno al problema de la segregación por género de la calificación laboral y la deserción escolar de las mujeres jóvenes que se integran a las empresas de punta?
- ¿Qué derechos reivindicar en materia de salud ocupacional?

- ¿Qué vía habría que seguir para plantear estos derechos y encontrar soluciones?

2. Se abrirá un espacio de discusión general.

TEMAS	ACCIONES	MECANISMOS
Jornada laboral		
Remuneración		
Salud ocupacional		
Capacitación		
Igualdad de oportunidades		
Derechos Sexuales y Reproductivos		

Bibliografía

- BONDER, Gloria. (2001). Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: Reflexiones necesarias. Reunión de Expertos sobre Globalización, Cambio Tecnológico y Equidad de Género. Sao Paulo, Brasil, 5 y 6 de noviembre de 2001. CEPAL-GTZ «Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales» de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (Versión preliminar).
- CLADEM PERU. (2003). Diagnóstico Sobre la Situación de los derechos sexuales y reproductivos:1995-200
- CEPAL (2003). Panorama social de América Latina 2002-2003. LC/G.2209-P/E.
- CEPAL - SERIE Mujer y Desarrollo N° 35.
- Indicadores Básicos. Género, Salud y desarrollo en el Perú. OPS-MINSA/ Instituto Nacional de Estadística e Informática. Proyecciones de población por años y edades simples. 1970-2025.
- Indicadores Básicos. Género, Salud y desarrollo en el Perú. OPS-MINSA/ Consultoría de Línea de Base.
- Diferencias y disparidades entre mujeres y varones en situación, gestión y gestión de la salud». Elaboración en base a los datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2001.
- UNESCO, Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina. (2003).Informe Taller de trabajo: «Genero y TICs en América Latina: Cumbre mundial sobre la Sociedad de la Información y mas allá» Cátedra Regional, Octubre. Bs. Aires. Argentina.
- LIENDO, George, (2004) Discurso «Mujeres campesinas peruanas con acceso a la tecnología». Cuarta iniciativa anual en TICs y Desarrollo de Baramati, Maharastra, India. Febrero 19-23.

- MOGOLLÓN, María Esther. (2003). Ponencia Género y TICs. Taller de Trabajo. Organizado por Concytec. Grupo Género y TICs. Lima.Perú.
- MOGOLLÓN, María Esther (2004). Sociedad de la Información, Género y TICs, Ensayo para el Gender Caucus- WSIS.
- MUJERES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. (2003). Cartilla para la Incidencia. Por una Ley de Igualdad de Oportunidades con equidad de Género. Perú.
- PRIGEPP/FLACSO. (2004). En Debates y Propuestas en torno a la integración de la equidad de género en las Metas de Desarrollo del Milenio en América Latina: una oportunidad para la construcción de ciudadanía. Informe preliminar de la primera fase del proyecto.

WEBS consultadas

<http://forms.whiteband.org/indicators/es/index.html>

La sociedad civil antes las cumbres del milenio y de la OMC

http://www.comerciojusto.cl/observatorio/observatorio15/norte_sur2.htm

Informe especial de Choike: Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

<http://www.choike.org/nuevo/eventos/20.html>

Informe del Secretario General en respuesta al informe del Grupo de Personas Eminentes encargado de examinar la relación entre las Naciones Unidas y la sociedad civil, 13 sept 2004

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/507/29/PDF/N0450729.pdf?OpenElement>

Reporte de la Sociedad Civil

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/376/44/PDF/N0437644.pdf?OpenElement>

<http://www.socialwatch.org/es/informeImpreso/tablaDeContenidos2004.htm>

-
- (I) En Indicadores Básicos. Género, Salud y desarrollo en el Perú. OPS-MINSA/ Instituto Nacional de Estadística e Informática. Proyecciones de población por años y edades simples. 1970-2025.
 - (II) En Indicadores Básicos. Género, Salud y desarrollo en el Perú. OPS-MINSA/ Consultoría de Línea de Base «Diferencias y disparidades entre mujeres y varones en situación, gestión y gestión de la salud». Elaboración en base a los datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2001.
 - (III) La OIT ha adoptado más de 180 convenios y de 185 recomendaciones. El Consejo de Administración decidió que ocho convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y aplicados por todos los Estados Miembros. Entre estos se encuentran el 111 (sobre discriminación, empleo y ocupación), y el 100 (Convenio de igualdad de remuneración). Se los denomina Convenios fundamentales de la OIT. Otros cuatro convenios sobre asuntos de capital importancia para las instituciones y la política del trabajo se consideran convenios prioritarios; <www.ilo.org>.



**PROYECTO: FORMACIÓN, RENOVACIÓN Y FORTALECIMIENTO SINDICAL
EN EL PERÚ PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES**