



Escuelas Populares de Formación en Género



2014

Programa

“Escuelas Populares de Formación en Género”

Módulo 2

**GÉNERO Y TRABAJO:
DESAFÍOS PARA LOGRAR TRABAJO CON EQUIDAD**

Equipo:

Responsable del Módulo: Alejandra Pérez Scalzi

Redacción de la Cartilla: Analía Pumo

Diseño: Emma Song

Consejo Nacional de las Mujeres
Programa Género (SEU – UNC)

Año 2014

"...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer-CEDAW

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como “todas las actividades realizadas en unidades económicas por personas con el fin de producir bienes o servicios para el consumo de terceros o el autoconsumo”.

El trabajo constituye uno de los factores productivos de la economía que permiten generar riquezas como los factores de la tierra y el capital. Asimismo, se entiende por trabajo a la medida o representación del esfuerzo físico o mental que realizan las personas sobre los medios de producción para generar riquezas, producir bienes y prestar servicios. Mientras que empleo refiere a la actividad que realiza una persona a cambio de una remuneración.

El derecho a trabajar representa un derecho fundamental de toda persona. Se entiende al trabajo como ordenador de la vida familiar y de los roles que se desempeñan al interior de las familias.

El crecimiento de la participación femenina tanto en la vida económica y laboral no implica un reparto más democrático y equitativo en las responsabilidades familiares, domésticas y reproductivas. Las mismas siguen estando casi de manera exclusiva a cargo de las mujeres. El 40 por ciento de las mujeres trabajadoras tienen una ocupación informal, empleos precarizados y sin cobertura social

División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo se refiere a la división, que se establece sobre la base de los roles diferenciados que se asignan a hombres y mujeres en cada sociedad.

Trabajo “productivo”	Trabajo “reproductivo”
- Remunerado - Ámbito público - Economía formal - Tradicionalmente corresponde a los hombres la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” de la familia.	- No remunerado - Ámbito privado - Economía informal - Tradicionalmente corresponde a las mujeres el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas, actividades que constituyen el trabajo definido como “reproductivo”.

En las sociedades de mercado, sólo el trabajo productivo es valorizado debido a su retribución monetaria. El trabajo reproductivo no es remunerado y es visto como “natural.” Es, por lo tanto, subvalorado y hasta invisibilizado en las economías nacionales. Dadas las diferencias en la retribución material y simbólica de roles y tareas asignadas a cada sexo, la división sexual del trabajo es jerárquica, dejando a las mujeres en situación de subordinación con respecto a los hombres.

Diferenciamos los conceptos de:

- Trabajo remunerado
- Trabajo no remunerado, reproductivo o de cuidado
- Trabajo: social/político

El concepto de trabajo remunerado se refiere a cualquier tipo de trabajo que aporta un ingreso y que genera bienes de subsistencia para la familia. En este tipo de producción varones y mujeres comparten el trabajo de una forma casi equitativa. Sin embargo, las estadísticas laborales muestran que generalmente los varones tienen un nivel mayor de ingresos que las mujeres por el mismo trabajo realizado.

Esto se debe a que:

- Usualmente los gobiernos únicamente toman en cuenta la participación de las mujeres en el sector formal de la economía. A menudo se invisibiliza el trabajo llevado a cabo por las mujeres en numerosos sectores informales tales como el pequeño comercio, los negocios de gestión familiar y el trabajo reproductivo.

Según el informe de la ONU “El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2005: Mujeres, Trabajo y Pobreza”, en los países desarrollados las mujeres representan la mayoría de las personas que ejercen trabajos temporales y de tiempo parcial. En los países en desarrollo, las mujeres están concentradas en los sectores más precarios e inestables, como trabajadoras de servicio doméstico, trabajadoras no remuneradas en empresas y granjas familiares y trabajadoras a domicilio del sector industrial.

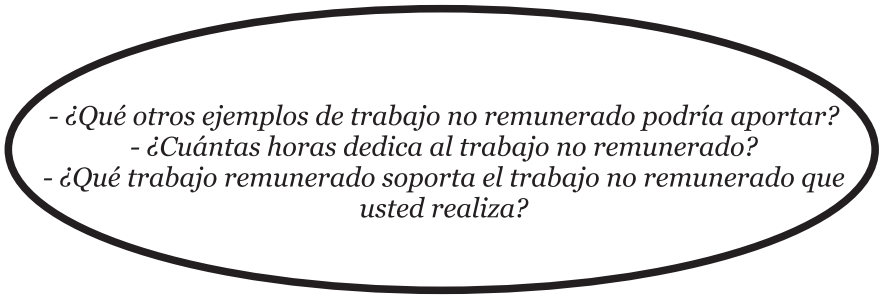
- Las responsabilidades reproductivas de mujeres y niñas limitan la cantidad de tiempo que tienen disponible para trabajar en el sector formal o para capacitarse en puestos de ese sector.

Es evidente la tensión entre los tiempos de cuidados y las exigencias del trabajo mercantil y, como consecuencia, a menudo las mujeres quedan excluidas del mercado de trabajo remunerado o viven los problemas del “techo de cristal”, es decir, no poder llegar a los puestos más calificados a causa de falta de tiempo para la formación y a los problemas de dedicación horaria.

El concepto de Trabajo No Remunerado incluye entre otras actividades las tareas necesarias para el cuidado de las nuevas generaciones de modo que conformen los recursos humanos para producir bienes y servicios y generar ingresos o alimentos para el sustento de la familia.

En la mayoría de los países es realizado, predominantemente, por las mujeres y está subvalorado socialmente. Comprende el trabajo doméstico no remunerado en el hogar, como por ejemplo:

- **maternidad**
- **alimentar a los/as hijos/as**
- **conservar/procesar alimentos**
- **cocinar**
- **limpiar**
- **criar a los/as hijos/as**
- **cuidar personas de la tercera edad**
- **cuidar la casa**



- ¿Qué otros ejemplos de trabajo no remunerado podría aportar?
- ¿Cuántas horas dedica al trabajo no remunerado?
- ¿Qué trabajo remunerado soporta el trabajo no remunerado que usted realiza?

Las implicaciones políticas de la división sexual del trabajo en el sector productivo, entre otras, son las siguientes:

- generalmente el trabajo de mujeres, varones en el sector informal no es tomado en cuenta en: la elaboración de políticas de desarrollo económico; las estadísticas nacionales o en la asignación de recursos.
- una política que afecta el trabajo de los varones en un sector determinado tendrá también impacto en el desempeño de las mujeres en ese sector.

La división sexual del trabajo a las mujeres la responsabilidad exclusiva del cuidado de la familia y el hogar. La actual “crisis del cuidado”, aunque relacionada con la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado, se basa en acciones políticas como la falta de implicación del Estado y de los hombres en el cuidado de las personas. Se necesitan personas para ocuparse de una carga doméstica y familiar cada vez mayor de atención al hogar y las personas (trabajo doméstico, cuidado de infancia, personas enfermas, personas ancianas, etc.).

Por otro lado, a pesar de la cada vez mayor participación y contribución de las mujeres en el mercado laboral y los avances en el ejercicio de su ciudadanía y su empoderamiento no se ha producido de manera significativa una redistribución de la responsabilidad del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres, manteniéndose lo doméstico en el ámbito de la responsabilidad de los miembros femeninos de la familia. Un resultado de todo ello es el menor tiempo de que disponen las mujeres para el trabajo social/político, que es eje fundamental de la ciudadanía plena.

El trabajo social/político se refiere a todas las actividades que permiten la formación de colectivos humanos, su expresión, participación y ejercicio de ciudadanía. Por ejemplo: organizaciones, grupos o redes con distintos fines, actividades culturales, de mejoramiento de la comunidad, deportivas, etc.

Este trabajo a nivel comunitario generalmente no es remunerado, suele ser informal y en su mayor parte es realizado por mujeres. Al aumentar su autoestima, estimular el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus vínculos, puede ser un medio para su empoderamiento pero no necesariamente conduce a que adquieran poder en las instituciones.

En muchas comunidades, por razones culturales y/o debido a sus responsabilidades reproductivas, las mujeres tienden a no asistir a reuniones abiertas al público. También puede ocurrir que cuando asistan, no expresen sus puntos de vista y sientan temor para exponer sus opiniones, o sean interrumpidas por varones que hegemonizan el discurso.

Desafíos del mercado laboral

TECHO DE CRISTAL	- Barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a los puestos más altos en las empresas (corporaciones). El indicador más evidente de esta situación es la subrepresentación de las mujeres en las posiciones ejecutivas, lo que representa primariamente una inequidad en el retorno a la inversión en educación y capacitación. - Barreras: la estereotipación y los prejuicios acerca de las mujeres por parte de los hombres, la exclusión de las mujeres de las redes de comunicación informales, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el gerenciamiento de líneas de trabajo, las culturas empresariales hostiles, la falta de conciencia de las políticas empresariales, el compromiso con las responsabilidades familiares, la falta de iniciativa personal y de un estilo de liderazgo.
PISO PEGAJOSO	- La situación de las mujeres en el extremo inferior, en los trabajos de baja remuneración y menores perspectivas de movilidad, cuyas mayores dificultades se asocian con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo.
BRECHAS SALARIALES	- El mayor nivel educativo no se refleja en la reducción de las brechas salariales. - Las mujeres que poseen un nivel educativo mayor (de 13 años o más) reciben sólo un 69%
DOBLE O TRIPLE JORNADA	- La sobrecarga de horas de trabajo de las mujeres no se ha modificado con el aumento de su participación laboral - En general los varones no asumen tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes
ACOSO SEXUAL	- Condicionar a la víctima prometiendo o dando un beneficio laboral, como un aumento de sueldo, una promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual. - Creación de un ambiente laboral hostil.

CEDAW

La CEDAW, por sus siglas en inglés, es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres.

La Convención está compuesta de una serie de normas y obligaciones aceptadas por todos y todas. Estas normas básicas—denominadas también derechos humanos—establecen derechos y libertades mínimas que los gobiernos deben cumplir. Acompañan a estos derechos la obligación de los gobiernos y los individuos de no infringir los derechos paralelos de los demás. Estas normas son interdependientes e indivisibles; no es posible garantizar algunos derechos a costa de otros.

La Convención fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, entrando en vigor en septiembre de 1981, 30 días después del depósito del vigésimo instrumento de ratificación.

La Convención obliga a los Estados a adoptar medidas de manera muy concreta para eliminar la discriminación contra las mujeres.

En su artículo 11 establece:

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;
- 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;

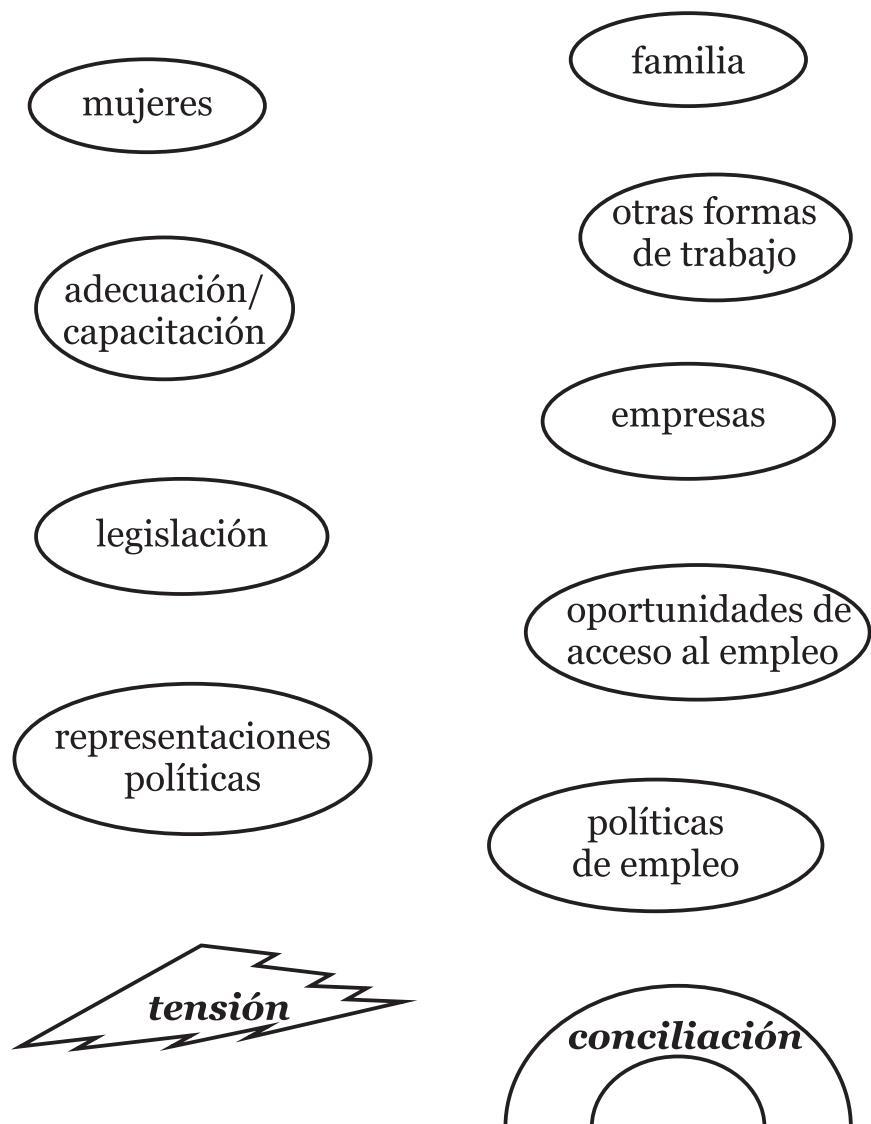
c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos 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.

Mapa de Trabajo

Construir un mapa del mercado de trabajo identificando actores, responsabilidades, tensiones y/o desafíos. “nuestro mapa del mercado laboral de las mujeres”



Caja de herramientas

Instituciones y Programas a nivel Nacional, Provincial y Municipal

Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades (CTIO) – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

www.trabajo.gob.ar/ctio

Teléfono: (54-011) 4310-5678

comisiontripartita@trabajo.gob.ar

Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

www.trabajo.gob.ar/cegiot

Teléfono: (54-011) 4310-5948

equidadeigualdad@trabajo.gob.ar

Gerencia de Empleo y Capacitación - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Córdoba

Rodríguez Peña 461, piso 3º

Teléfono: (0351) 422-2496/9221/5863/5860 / 423-1630/5536

gcordoba@trabajo.gob.ar

Río Cuarto

Alvear N° 960

Teléfono: (0358) 470-0844

INADI

(Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo)

www.inadi.gov.ar

Avenida General Paz 94, Primer Piso, Córdoba

Teléfono: (0351) 426-4695

cordoba@inadi.gob.ar

Línea gratuita: 0-800-999-2345

Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación
Área Trabajo sin Discriminación

Av. Roque Sáenz Peña 832, 1º piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

trabajo@inadi.gov.ar

Teléfono: (54-011) 4328-2255

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación

<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>

Av. 9 de Julio 1925, piso 19, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono: (011) 4379 3600

·Ingreso Social con Trabajo
25 de Mayo 606 Piso 8, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Teléfono: (54-011) 4316-4938

Programa Ellas Hacen
Argentina Trabaja, enseña y aprende,
argentinatrabaja@desarrollosocial.gob.ar
Línea gratuita: 0-800-222-3294

Dirección Nacional de Ejecución de Proyectos Integrales y Cooperativos
Manos a la Obra
Entre Ríos 181 - Piso 6, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Teléfono: (011) 4370-8714 / 8882
manosalaobra@desarrollosocial.gob.ar

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
www.trabajo.gob.ar
Alem 650, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Línea gratuita: 0800-222-2220

Secretaría de Extensión Universitaria de la UNC – Escuela de Oficios
Av. Haya de la Torre s/n - Pabellón Argentina - Ciudad Universitaria
Teléfono: (0351) 5353799
escueladeoficios@seu.unc.edu.ar

Agencia Promoción de Empleo y Formación Profesional
Juan B. Justo 3600
<http://agenciadeempleoyfp.cba.gov.ar/>
Teléfono: (0351) 4322900
rrppagempleo@cba.gov.ar

Programas:
Por Facebook: <https://www.facebook.com/empleocba>
Programa Primer Paso – PPP, programas.empleo@cba.gov.ar
· Confiamos en Vos, formacion.profesional@cba.gov.ar
B ecas académicas
Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba
Rivadavia 646
Teléfono: (0351)-4341528/30/31/36 (0351) 4332697/98

Programas:

- Condiciones y medio ambiente de trabajo, cymatcordoba@cba.gov.ar
- Comisión Provincial para la Erradicación del Trabajo Infantil – COPRETI, copreti@cba.gov.ar
- Comisión Cuatripartita para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en la Industria de la Construcción

Fundación Banco de la Provincia de Córdoba

- Programa de asistencia financiera integral
- Programa de Desarrollo para jóvenes profesionales
- Promoción de proyectos innovadores

www.fbco.com.ar

info@fbco.com.ar

Teléfono: (0351) 4602888/2712

Incubadora de Empresas UNC

incubadoraunc@gmail.com

Secretaría PyME y Desarrollo Emprendedor – Ministerio de Industria, Comercio, Minería y Desarrollo Tecnológico de la Provincia de Córdoba

- Creación y Fortalecimiento de Nuevas Empresas
- Estímulo y Desarrollo de la Cultura Emprendedora
- DEC Directorio de Emprendedores Cordobeses

Teléfono: (0351) 434-2471

secretariapymeydesarrolloemprendedor@cba.gov.ar

Agencia para el Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba – ADEC

Caseros 621 Planta Baja, 1º y 2º Piso

Teléfono: (54 -351)-4341636 /7/9

contacto@adec.org.ar

Fundación para la Incubación de Empresas - FIDE

Carnerillo 2275, Bº Empalme

<http://www.incubadoracordoba.org.ar/>

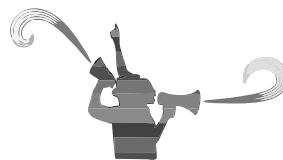
Teléfono: (54 - 0351) - 4348585

Legislación y material de consulta

- Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo
- Ley 26.485 – Ley de Protección Integral a la Mujeres
- Ley 26.844 - Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares
- CEPAL, Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Serie Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de Naciones Unidas. 2013
- CTA, Informe N° 3. Situación laboral de las mujeres período 2009-2010. Centro de Estudios Mujer y Trabajo de la Argentina
- Igualdad de Oportunidades N°4. Trabajo Doméstico. Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- INADI, Derecho al Trabajo sin Discriminación. Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. 2013
- INDEC, “Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo”. 2013
- OIT, La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003
- OIT, “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente”, en Notas OIT, El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe 1. 2009
- PNUD, “Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2011”. 2011

Programa

Escuelas Populares de Formación en Género



Programa

Escuelas Populares de Formación en Género

2014