

Guías Prácticas

Handbooks



Centro Internacional de Formación



PROGRAMA DELNET DE APOYO AL DESARROLLO LOCAL

© Centro Internacional de Formación de la OIT

H 8

Edición Abril 2004

**GÉNERO Y DESARROLLO
(ALGUNAS REFLEXIONES Y UN GLOSARIO
PRÁCTICO PARA FACILITAR EL TRABAJO A
NIVEL LOCAL)**

<http://www.itcilo.org/delnet>
E-mail: delnet@itcilo.org

INDICE

1. Prefacio
2. Introducción
3. Género y Desarrollo: una perspectiva histórica
 - 3.1. Del WID al GAD
 - 3.2. La dimensión internacional
 - 3.3. La OIT y la integración del tema género en la agenda del desarrollo
4. El impacto de la Globalización en las cuestiones de género
 - 4.1. Globalización y avances tecnológicos
 - 4.2. La influencia de la globalización en el mundo laboral
 - 4.3. Consecuencia de la globalización dentro de los cambios estructurales
 - 4.4. Una óptica positiva para mejorar la condición de la mujer
5. Género y nuevas tecnologías
 - 5.1. Nuevas tecnologías: nuevas oportunidades de trabajo
 - 5.2. Importancia de la formación profesional
 - 5.3. Las tecnologías de la Información y comunicación pueden mejorar las perspectivas de empleo
 - 5.4. Reducción de la brecha existente entre los dos géneros
6. Glosario práctico (orden alfabético)
7. Conclusiones: la importancia del ámbito local para garantizar la igualdad de género
8. Bibliografía

Normalmente un prefacio suele explicar las razones por las que una publicación ha visto la luz. Sin embargo, puede parecer sorprendente que dediquemos este prefacio a explicar los motivos que nos han impulsado a elaborar esta Guía Práctica Delnet bajo el título “Género y Desarrollo”. Puede parecer sorprendente porque estos motivos son obvios:

- ✓ Mujeres y hombres tenemos la misma responsabilidad y debemos ambos contribuir al desarrollo sostenible de nuestro entorno;
- ✓ Mujeres y hombres debemos tener las mismas posibilidades y oportunidades para contribuir con lo mejor de nosotros mismos al desarrollo y para beneficiarnos del desarrollo en igualdad.

Esta es la teoría, la afirmación que no necesita más explicación o defensa. Sin embargo, la práctica nos ofrece otra realidad bien distinta: una realidad en nuestros países, en nuestras ciudades, en la cual hombres y mujeres no tienen el mismo nivel de acceso ni a oportunidades, ni a responsabilidades, ni a derechos.

Es la contraposición entre teoría y realidad la que nos ha llevado a elaborar esta Guía Práctica, con la cual queremos, nada más y nada menos, que ofrecer una visión del papel de la mujer en el desarrollo y de las dificultades a las que se enfrenta, entendiendo como desarrollo, esa palabra atractiva e inquietante a la vez que implica esperanza, un futuro y una vida mejores.

En definitiva: el mensaje de esta guía es reafirmar de forma clara que, la mujer, como el hombre, tiene una gran responsabilidad en contribuir al desarrollo de nuestras ciudades y pueblos. Pero, para ello, ambos deben poder acceder a las mismas oportunidades para formarse, para analizar y decidir sobre su entorno y para poder sentirse capaces de actuar sobre el entorno para cambiarlo. Solo de este modo, hombres y mujeres podremos contribuir a alcanzar un desarrollo real, duradero y sostenible de nuestros países y de las ciudades y pueblos en los que vivimos.

Esta Guía trata también de ofrecerles un pequeño paseo por la historia del debate en materia de igualdad, así como de las oportunidades y desafíos que el mundo de hoy ofrece de manera todavía diferente a hombres y mujeres.

No es posible finalizar este prefacio sin resaltar el trabajo de las personas que han contribuido a la realización de la misma y darles nuestro agradecimiento público: a Erika Valdebenito, la cual con un trabajo incansable y una tenacidad digna de elogio ha sido la autora material de la guía –además de ser la “madre” de la idea de prepararla; a todos aquellos que con sus ideas, comentarios y sugerencias han contribuido a enriquecer la publicación: María Elena Valenzuela, del equipo Delnet en Chile; a Emilio Carrillo, vice-alcalde de Sevilla y participante en Delnet y a los equipos en Turín de Delnet y la Unidad de Género.

Esperamos que la lectura de esta Guía les sea agradable, útil y, especialmente, les motive y estimule para incorporar la perspectiva de género en sus actividades ligadas al desarrollo y, muy especialmente al desarrollo equilibrado, justo y sostenible de sus ciudades y pueblos.

Simonetta Cavazza
Coordinadora Unidad de Género

Angel L. Vidal
Manager Delnet

Centro Internacional de Formación de la OIT

El aporte que deseamos hacer con esta pequeña guía, es dar una visión general que abra nuevas perspectivas en un tema de nuestra realidad actual y cotidiana: la igualdad entre mujeres y hombres.

Podemos decir que hoy en día no existe actividad humana que no pueda ser realizada por mujeres y hombres indistintamente. Resulta necesario comprender cómo se estructuran nuestras sociedades y cómo las diferencias de género, de clases, de políticas y de etnia, generan desigualdades que necesitan ser superadas.

La dificultad de la inserción de la mujer dentro de puestos específicos en la sociedad civil y sobre todo en el mundo del empleo, es un problema de índole cultural y educativo y, si bien se han cumplido más de 50 años de la Declaración de los Derechos Civiles de la Mujer de las Naciones Unidas, muchos de estos principios aún no se cumplen en su totalidad. Es necesario redoblar los esfuerzos para eliminar prejuicios, abolir prácticas consuetudinarias, eliminar restricciones, que tienen que ver con aspectos culturales ancestrales.

Por tanto, en esta guía, constituida por 8 apartados, recorreremos los hechos históricos para dar a conocer a todos y todas, los eventos más significativos registrados en torno a la cuestión del género. Pero, además de una visión histórica del concepto género, en esta guía daremos una mirada a otros aspectos que son importantes y es necesario tener presente para comprender los avances realizados hasta el presente:

- ✓ La globalización, uno de los grandes cambios que ha dado nuevas dimensiones y que, en negativo y en positivo ha ayudado al adelanto de las sociedades;
- ✓ Las nuevas tecnologías, otro cambio que decididamente ha abierto una ventana al futuro en todos los campos. Las mismas nuevas tecnologías que para el equipo de Delnet constituyen una herramienta de trabajo diario;

- ✓ Un glosario práctico, donde encontraremos una gran gama de términos que hoy en día son utilizados en este campo y que tantas veces nos resultan desconocidos;
- ✓ Las conclusiones que quizás podríamos llamar resumen, nos darán además de un cuadro con los puntos centrales de esta guía, una visión general pero muy importante del papel del ámbito local en las cuestiones de género;

Terminaremos con una pequeña bibliografía, que indica los documentos principales, que ayudaron a la creación de esta guía práctica y que esperamos se convierta en un pequeño instrumento de trabajo para todos y todas ustedes que la leerán.

La situación de las mujeres de los países del Sur, es muy diferente a la situación de las mujeres de los países del Norte, sin embargo, para unas y otras existen una serie de problemas comunes, económicos y culturales que se traducen en diferentes formas de discriminación, subordinación, opresión.

Dentro de este contexto, la mujer siempre ha sido y sigue siendo un pilar importante del desarrollo pero muchas veces invisible. Si nos detenemos un momento y miramos al pasado, nos encontramos que los pasos que ha dado la mujer (con muchas dificultades), los podemos dividir en décadas:

- ✓ entre los años 50 y 60 la mujer fue vista como un objeto pasivo en lo que al tema de desarrollo se refiere;
- ✓ en los inicios de los años 70, la mujer entra a asumir un rol reproductivo (el cual no se refiere solamente a la reproducción física, sino también a la psíquica, que comprende las responsabilidades de crianza y educación de los hijos y de las tareas domésticas y, aún cuando la mujer tenga un empleo fuera de casa, la percepción es que su principal ocupación es la de “esposa y madre”) es a mediados de esta década que se comienza a considerar la mujer como un pilar del desarrollo económico.
- ✓ es en la década de los 80 que se entra en los estudios de las relaciones de género, con roles específicos que implican no solamente a las mujeres sino también a los hombres; la mujer pasa a ser promotora de cambios y de lucha; estamos hablando de las mujeres como **agentes activos del desarrollo**.

3.1. Del WID (Mujer en Desarrollo) al GAD (Género y Desarrollo)

En los primeros años de la década del los 70, los investigadores empiezan a centrarse en la división del trabajo basada en el sexo y en el impacto de las estrategias de desarrollo y modernización sobre las mujeres.

Durante este periodo se introduce el concepto de participación de las mujeres en el Proceso de Desarrollo (Women in Development - Mujer en Desarrollo), donde se expresa la preocupación por la desigualdad o desventajosa posición de las mujeres y el deseo de acabar con la discriminación contra ellas.

Las investigaciones basadas en este concepto demuestran que el desarrollo y el cambio social inciden de forma diferente en los hombres que en las mujeres. Este hecho se ha visto confirmado por varios organismos competentes en materia de desarrollo. De hecho se han llevado a cabo varios planes y programas orientados a mejorar la eficiencia y eficacia de la mujer en el sector productivo, aunque se las sigue considerando receptoras pasivas de tales acciones. En aquellos primeros tiempos, el enfoque WID se encontraba estrechamente ligado a estrategias que daban por sentado que el desarrollo beneficiaría automáticamente a todos.

Las críticas del enfoque WID vienen más tarde, en particular cuando se constata que los beneficios de la “modernización” en realidad no fluyen, ni automáticamente, ni de manera igual para todos:

- ✓ La primera crítica al enfoque WID ha sido su tendencia a generar programas dirigidos de forma especializada a las mujeres, tratándolas como una población-objeto específica, a través de acciones singulares y acotadas, dificultan una consideración de conjunto del papel asignado a los hombres y mujeres, que necesariamente trata de implicar a ambos en la acción transformadora.
- ✓ La segunda crítica al enfoque WID se centra en la integración social de las mujeres en las estrategias en curso del desarrollo, lo cual comporta a menudo la aceptación de las estructuras sociales existentes que perpetúan las desigualdades; tal integración se promueve sin cuestionamiento alguno de la división de género dominante y sus implicaciones para el modelo de desarrollo imperante.
- ✓ La tercera crítica señala que el enfoque WID tiende a centrarse fuertemente en los aspectos productivos del trabajo de las mujeres, soslayando la carga

de sus funciones sociales y reproductoras. Más aún, que los problemas de las mujeres tienden a quedar siempre más relegados a programas marginales y proyectos aislados.

En consecuencia, se proponen acciones contra la desigualdad en este ámbito; se fomentan prácticas integradoras para rentabilizar, para ayudar el desarrollo, redescubriendo el poderoso potencial que suponen las mujeres

A comienzos de los años ochenta, el enfoque WID comienza a ser cuestionado en sus fundamentos debido al escaso impacto directo sobre el desarrollo. Como reacción a esta insuficiencia, surge el Enfoque Género y Desarrollo (Gender and Development, GAD), que se concentra en el problema de la desigualdad de las relaciones entre hombres y mujeres tratando de promover la participación activa de la mujer en el desarrollo.

El término “género” surge como un instrumento analítico, a partir de la conciencia cada vez mayor de las desigualdades debidas a las estructuras institucionales. No se fija en las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino en los roles y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres: un enfoque que requiere aportaciones de unos y de otras con el fin de realizar los cambios necesarios para alcanzar mayor igualdad entre ellos. En realidad, más que integrar a las mujeres en un proceso de desarrollo dado, se trata de construir un modelo nuevo que modifique aquellas relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

A este punto se introduce el concepto de “mainstreaming”, subrayando la necesidad de que la mujer esté presente en todos los factores promotores del desarrollo y del cambio social, dado que las mujeres, en comparación con los hombres, suelen estar en una posición desventajosa en el trabajo. La promoción de la igualdad de los géneros implica dedicar una atención explícita a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres trabajadoras. El objetivo es la mejora de la consideración de las mujeres en la sociedad, con la igualdad de géneros como meta en última instancia. Por lo tanto, el concepto género alude a esa relación social construida entre hombres y mujeres, cuyo efecto impregna el conjunto de los valores, relaciones y estructuras sociales. Esta relación que debe alterarse a partir del trabajo del conjunto de los actores sociales. Podemos por tanto afirmar que el enfoque Género y Desarrollo promueve un cambio en esas relaciones

sociales, a través del fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres, lo que hoy viene llamado el “empoderamiento” de la mujer.

3.2. La dimensión internacional

Es así como la comunidad internacional va asumiendo la importancia de incorporar la perspectiva de género en sus acciones de desarrollo.

Es importante recordar que en los primeros años de la década de los '70, tanto en Estados Unidos como en Europa surgen vastos movimientos de mujeres y/o feministas, cuyo objetivo fundamental es el de procurar un mayor rol de las mujeres en la vida económica y política; estos movimientos ejercen una presión sobre la opinión pública y sobre los gobiernos para mejorar el estatus de las mujeres.

Por otra parte, cuando las Naciones Unidas identifican un área problemática en relación al desarrollo humano, utilizan el mecanismo de dedicar un año internacional sobre el tema en cuestión. De esta manera se llama la atención de la Comunidad Internacional, estimulando a los gobiernos de los países miembros a analizar la situación internamente y dentro de sus instituciones e contribuyendo la reflexión así como a la elaboración de estrategias.

Dentro de este marco, es importante señalar las cuatro Conferencias Internacionales sobre la Mujer que nacen el 1975 cuando las Naciones Unidas lanzan el Año Internacional de la Mujer, con el eslogan “Igualdad, Desarrollo y Paz”, basándose en la consideración de que existe la posibilidad real y sostenible de alcanzar la paridad incluso en un contexto de guerra, pobreza y marginalización. Desde entonces, las Conferencias Internacionales realizadas a lo largo de los últimos 30 años han ganado en importancia, viendo como protagonista principal la mujer y sus problemáticas:

I Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1975 (Ciudad de México): la importancia de esta primera conferencia se basa tanto en la amplitud de los temas abordados, como en el abanico de aspectos de inequidad de género surgidos en el desarrollo de la misma. La Conferencia culminó con la propuesta de un Plan de Acción aprobado por la Asamblea de las Naciones Unidas. Es importante resaltar las definiciones que nacen en este contexto,

puesto que representan la base del camino que estamos recorriendo y que, para quienes no hemos vivido ese pedazo de historia, pueden ser interesantes:

igualdad: *“la igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley y de las mismas oportunidades para gozar sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, tanto como beneficiarios que como agentes activos”*

desarrollo: *“desarrollo significa desarrollo total, incluyendo desarrollo político, económico, social, cultural y en las otras dimensiones de la vida humana, así como también desarrollo de los recursos económicos, materiales y crecimiento físico, moral, intelectual y cultural del ser humano. El desarrollo también requiere una dimensión moral para asegurar que sea justo y corresponda a las necesidades y a los derechos del individuo y que la ciencia y la tecnología sean aplicadas en un marco socioeconómico que garantice la seguridad de todas las formas de vida en nuestro planeta”*

paz : *“El concepto de paz incluye non sólo la ausencia de guerra, violencia y hostilidades en el nivel nacional e internacional, sino también gozar de la justicia económica y social, de la igualdad y de toda la gama de derechos humanos y libertades fundamentales dentro de la sociedad”*

El 18 de diciembre de 1979, poco antes de la Conferencia de Copenhague (1980), nace el instrumento internacional más importante sobre los derechos de la mujer: la CEDAW - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que entra en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. Esta Convención es la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer y recoge los principios de toda la normativa precedente respecto a los derechos de las mujeres en varios ámbitos: legales, culturales, reproductivos, económicos.

II Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1980 (Copenhague): en ésta se evalúa el nivel de cumplimiento del Plan surgido de la I Conferencia (1975) y se aprueba un nuevo Plan de Acción, centrado en las áreas de salud, educación y empleo (esta conferencia se celebra en ocasión del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer)

Durante esta década se realizan varios avances en lo que se refieren a herramientas de promoción de la condición de la mujer, como por ejemplo:

- ✓ nuevos instrumentos normativos

- ✓ la creación de organismos internacionales específicos para el adelanto de la mujer:
 - ⇒ UNIFEM: Fondo de Naciones Unidas para las mujeres;
 - ⇒ INSTRAW: Instituto Internacional para la Investigación y la Formación para el adelanto de la mujer;

- ✓ la creación de mecanismos para la promoción de la mujer

Este último punto merece una atención particular porque representa un elemento fundamental en la estrategia de institucionalización de las políticas destinadas a la mujer.

III Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1985 (Nairobi): donde se constata el retroceso sufrido en buena parte del mundo en desarrollo, en relación a la situación de las mujeres. También se alerta acerca del bajo nivel de cumplimiento de los Planes de Acción anteriormente acordados. Por estos motivos, se obtiene un alto consenso sobre la necesidad de adoptar nuevas legislaciones sobre: la familia, el derecho civil, el derecho al trabajo y de promover una política más activa en los campos sanitario y educativo, favoreciendo así la equidad desde la perspectiva de género.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995 (Pekín): el mensaje principal que se deriva de esta Conferencia es que la equidad de género “es un objetivo que debe afectar al conjunto de las políticas y planes de desarrollo de los países”. Las cuestiones de género dejan de ser un asunto que implica solo a las mujeres englobándolas en un “sector” acotado al que se orienta una acción específica, sino que pasan a ser consideradas como un enfoque que afecta, de modo transversal, a todos y cada uno de los ámbitos propios del desarrollo. En resumen, se identifican una serie de áreas temáticas sobre las cuales los Gobiernos tienen que efectuar un análisis de la situación así como definir objetivos estratégicos. Las áreas seleccionadas fueron las siguientes:

- ✓ Pobreza,
- ✓ Educación y Formación,
- ✓ Salud,
- ✓ Violencia,

- ✓ **Conflictos Armados,**
- ✓ **Economía,**
- ✓ **Poder,**
- ✓ **Mecanismos Institucionales para la Promoción,**
- ✓ **Derechos Humanos,**
- ✓ **Medio Ambiente**

En el transcurso del debate, se agregó otro tema: **“las niñas”**.

Es interesante notar cómo la comunidad internacional busca progresivamente asegurar una aplicación concreta de los derechos humanos a todas las personas. La Declaración Universal de 1948 trata de abarcar a todos los seres humanos, como bien sabemos además han sido elaborados posteriormente, otros instrumentos para garantizar que, de una manera efectiva, varios grupos de personas puedan acceder a los derechos fundamentales. La reflexión de Pekín (1995) sobre las niñas, refleja la preocupación de considerar los derechos humanos de este grupo específico que presenta necesidades y condiciones diferentes con relación a las mujeres adultas (abarcadas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de la CEDAW) y por género en relación a los niños (abarcados en la Convención sobre los Derechos del Niño).

Como resultado de la Conferencia de Pekín, nacen dos documentos: la “Declaración de Pekín” y la “Plataforma de Acción” en los cuales se refleja este enfoque básico. En la Declaración de Pekín se consagra el compromiso de la comunidad internacional en favor de la promoción de las mujeres y establece las responsabilidades de los gobiernos en reflejar la perspectiva de género en todas las políticas y programas a escala nacional, regional e internacional. Se reconoce la necesidad de una plena implicación de las mujeres para crear la igualdad con los hombres, en las políticas orientadas a la erradicación de la pobreza, a la promoción del crecimiento económico y de la equidad social, a la protección del medio ambiente y a la consolidación de la democracia, como actores y beneficiarios ambos de un proceso de desarrollo sostenible centrado en las personas. En resumen, en esta conferencia se resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros sea un objeto importante en todas las áreas del desarrollo local. En la Plataforma de Acción se reconoce “el principio de que mujeres y hombres

deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional”.

Gracias al estímulo de las décadas dedicadas a la Mujer y sus respectivas Conferencias Internacionales, como así también gracias a la legitimación del tema por el involucramiento de la Comunidad Internacional, se han creado, en la mayoría de los países del mundo, **Mecanismos Nacionales para el Adelanto de la Mujer**. El término utilizado en el debate internacional, “**mecanismo**”, no es casual; puesto que las Naciones Unidas han invitado a todos los países miembros a crear un mecanismo nacional, representativo y al más alto nivel posible, para promover la condición de la mujer. Los países tenían que decidir autónomamente la forma y las características de tales mecanismos (Ministerio, Comité, Departamento, Secretaría, Coordinación; Gubernamental, Mixto, Ministerial, Interinstitucional, Tripartito Consultivo, Ejecutivo...). Por lo tanto, podemos decir que la creación de dichos mecanismos es el aporte más importante en términos de institucionalización de las políticas de igualdad de oportunidades a nivel internacional.

3.3. La OIT y la integración del tema de género en el desarrollo

Según la visión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es necesario alcanzar la transformación a través de la integración, lo cual no significa añadir un “componente femenino” sino un “componente de igualdad de géneros” a una actividad existente, esto significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante la agenda del desarrollo; y esto quizás requiera cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que hombres y mujeres al mismo tiempo puedan influir en los procesos de desarrollo, participar y beneficiarse de ellos. Por tanto, el objetivo de la integración de la igualdad de los géneros es: transformar las estructuras sociales e instituciones desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.

La OIT retoma en sus actividades los principios básicos de la integración de género definidos por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas - ECOSOC:

- ✓ La responsabilidad de implementar la estrategia de integración se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos. Dentro de los organismos es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos.
- ✓ Las definiciones iniciales de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad deben ser tales que permitan diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género. Jamás se debe dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros. Deben realizarse siempre análisis por géneros.
- ✓ Para traducir la idea de la integración en realidades, son importantes una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, si es menester, adicionales recursos financieros y humanos.
- ✓ La integración del género requiere que se haga un esfuerzo por ampliar la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de dirección.
- ✓ La integración no sustituye a la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o puntos focales en cuestiones de género.

La OIT ha determinado que las cuestiones de género sean integradas en todos sus programas y actividades:

- ✓ El Director General ha hecho una declaración política que pone de manifiesto un fuerte y visible compromiso político con las cuestiones de género en el nivel más alto de la Oficina.
- ✓ La Oficina ha elaborado un Plan de Acción para la integración de la igualdad de géneros en la empresa, que implica un enfoque participativo, incluyendo:
 - Una nueva metodología de análisis, para garantizar que la problemática de género se incorpore en la planificación, programación, puesta en marcha, control y evaluación en todos los trabajos de la OIT.
 - Datos sensibles al género, instrumentos e indicadores de desarrollo específicos para el género.
 - Puesta en práctica del equilibrio de géneros en su política y prácticas de personal.

Todas estas medidas, por consiguiente, exigen que el análisis y la planificación respecto al género sean introducidos en todas las actividades de la OIT y en todos los niveles. Ayudan a identificar posibles efectos diferentes del trabajo de la OIT en relación a mujeres y hombres, así como a tomar las decisiones necesarias para garantizar que sus actividades influyan positivamente sobre la igualdad entre los géneros.

En estos momentos la globalización representa la integración económica, financiera, política, social y cultural entre los países del entero globo abriendo un universo de oportunidades, riesgos y desafíos para los países en desarrollo.

4.1. Globalización y avances tecnológicos

La globalización hoy se caracteriza por los grandes avances tecnológicos que han revolucionado las comunicaciones, la información y los medios de transporte; como también la apertura del comercio internacional creando redes de producción de carácter internacional. Gracias a estos avances la globalización cuenta con muchos efectos positivos que todos podemos apreciar y que han mejorado la calidad de vida de una parte importante de la población mundial, pero aún así es necesario señalar algunas situaciones y tendencias negativas, referidas principalmente al área laboral y de la distribución de la riqueza. Dentro de este marco, podemos dar como ejemplo el caso europeo, que aunque en las últimas décadas haya acumulado tasas de crecimiento como nunca antes, actualmente presenta tasas de pobreza y desempleo que son muy preocupantes puesto que van en aumento; es por esto que la problemática desempleo y pobreza no son solo un asunto de los países en desarrollo sino que hoy en día deben ser una prioridad en la agenda política de la gran parte de los gobiernos de: Europa, América, Africa y Asia.

En este contexto la OIT se posiciona con su mandato, tratando de cumplir su misión: “contribuir a que todos, hombres y mujeres puedan acceder a un trabajo digno”, esto va más allá de la creación de puestos de trabajo, puesto que tienen que ser de una calidad aceptable.

El objetivo primario de la OIT es hoy promover oportunidades para que hombres y mujeres consigan un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y respeto de la dignidad humana. Todos cuantos trabajen, mujeres y hombres,

deben contar con los mismos derechos laborales. No sólo los asalariados en las empresas del sector estructurado, sino también los empleados por cuenta propia, los trabajadores y las trabajadoras eventuales y quienes trabajan en el sector no estructurado, quienes se encuentran obligadas a realizar trabajos sumergidos, y predominantemente las mujeres trabajadoras de la economía asistencial o del ámbito doméstico.

Hoy es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, siendo a su vez capaces de adaptarse a circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial competitivo.

Para todo esto la OIT ha definido las cuestiones de género prioritarias en los Cuatro Sectores Estratégicos de Acción:

a) Cuestiones de género prioritarias en los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- ✓ Un número creciente de gobiernos han puesto en vigor leyes para ajustarse a las Normas de la OIT, y en particular a los Convenios números 100 y 111, pero persiste el desfase entre la situación de las mujeres en la ley y en la práctica. Basándose en estas Normas, la OIT pide la igualdad formal de derechos, junto con la igualdad sustantiva.
- ✓ La promoción de otras Normas Internacionales del Trabajo, como las relativas a la protección de la maternidad, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, a la salud y la seguridad, a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y a domicilio, y la organización de los trabajadores y trabajadoras rurales, han servido para que las trabajadoras, dentro y fuera del mercado de trabajo, se hicieran más visibles y ejercieran presión por el cambio.
- ✓ Igualdad de acceso a los recursos productivos.
- ✓ La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) refuerza la promoción del derecho fundamental a la igualdad en razón del género. La perspectiva del género se integrará en el proceso de seguimiento, tanto en las actividades de información como en las de cooperación técnica.

b) Cuestiones de género prioritarias en el empleo y en la generación de ingresos

- ✓ Empleabilidad de las mujeres. Garantizar la igualdad de acceso a la formación y a la adquisición de nuevas calificaciones para romper la segregación ocupacional en razón del género y capacitar a las mujeres para que se beneficien de las nuevas tecnologías.
- ✓ La erradicación de la pobreza, contemplando a la vez las dimensiones cuantitativa y cualitativa de las oportunidades de empleo para las mujeres. Prestar especial atención a la vulnerabilidad de las mujeres en diferentes etapas de su ciclo vital. Y combatir la trata de mujeres y niñas.
- ✓ Apoyo a los trabajadores asalariados y trabajadoras asalariadas y a los empleados por cuenta propia de la economía no estructurada mediante planes innovadores.
- ✓ Apoyo a las mujeres en el ámbito del desarrollo y gestión de empresas.
- ✓ La vulnerabilidad de las mujeres a las crisis y la necesidad de elaborar respuestas específicas para satisfacer las diferentes necesidades de los hombres y de las mujeres.

c) Cuestiones de género prioritarias en protección social

- ✓ En el actual contexto socioeconómico, el objetivo primordial de la protección social es reducir la inseguridad en el mundo del trabajo: garantizar condiciones de trabajo seguras y dignas, evitar la pobreza y la exclusión social, mantener los ingresos y garantizar a todos el acceso adecuado a los servicios sociales y de asistencia.
- ✓ Encontrar soluciones que eliminen la discriminación en la aplicación de los principios básicos de la seguridad social, y que a la vez extiendan su cobertura a todos aquellos y todas aquellas que no están que hoy están excluidos/as.
- ✓ Garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras, sanas y dignas. Políticas de seguridad ocupacional y sanitarias para asegurar la protección de la salud para todos los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada categoría de trabajadores, ya sean hombres o mujeres. De interés específico para las mujeres son: la protección de la maternidad, la eliminación del acoso sexual y de la violencia en el lugar de trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo en las industrias peligrosas.

- ✓ Desarrollar medidas prácticas para ayudar a que los hombres y las mujeres puedan combinar el empleo retribuido y la prestación de asistencia, así como para apoyar el acceso de las mujeres al empleo retribuido.
- ✓ Mejorar el gobierno y la eficacia de los sistemas de seguridad social. Todos los trabajadores y trabajadoras necesitan un nivel mínimo de seguridad social y de seguridad en sus ingresos, pero los sistemas convencionales de seguridad social han tendido a penalizar a las mujeres. Es preciso fortalecer aquellos mecanismos de protección social que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el hogar como en el mercado de trabajo.

d) Cuestiones de género prioritarias en el dialogo social

- ✓ Hacer que las cuestiones sobre igualdad entre los géneros estén visibles en la agenda del diálogo social y en las agendas de las instituciones tripartitas: gobiernos, organizaciones de empleadores y de los trabajadores.
- ✓ Incorporar la consideración del género en las tareas de los ministerios de trabajo, de los organismos gubernamentales, las organizaciones de empleadores y de los trabajadores.
- ✓ Ampliar los interlocutores sociales al sector no estructurado, a las pequeñas empresas y a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en un ámbito precario, para aumentar su representación. Forjar alianzas con organizaciones femeninas pertinentes en torno a programas para promover la igualdad entre los géneros.
- ✓ Procurar el equilibrio de género en la afiliación, el liderazgo y las funciones representativas de los interlocutores sociales.

El ritmo y la profundidad de la globalización difieren según los países y las regiones, pero los principales aspectos económicos del proceso son básicamente idénticos.

4.2. La influencia de la globalización en el mundo laboral

Por otro lado la influencia de la globalización en los trabajadores, mujeres y hombres, está conllevando sensibles modificaciones en el mundo laboral. Se están creando puestos de trabajo a medida que aumentan las oportunidades de las empresas con la reducción de

las barreras comerciales y la descentralización de la producción para aprovechar los beneficios específicos derivados de la ubicación de sus instalaciones.

La globalización está llevando a una descentralización y diversificación de la producción y el comercio a través de redes pequeñas y medianas de subcontratistas y de productores en sectores que van desde el gráfico al editorial, del textil al calzado, de los juguetes a los artículos deportivos, de los repuestos de automóviles a las microplaquetas, el teletrabajo y el procesamiento de datos, y todo esto generalmente en el exterior, y donde una gran proporción de la fuerza laboral en estos sectores está constituida por mujeres. Por lo tanto, la subcontratación, la mayor especialización y las nuevas formas de organización del trabajo, ha tenido efectos positivos en el empleo, sea este directo o indirecto. La extensión de la subcontratación ha generado como mínimo 200 millones de empleos en todo el mundo y las nuevas formas de organización del trabajo han creado un aumento de formas de empleo no estándares, con ventajas para grupos determinados, que han podido optar por trabajos a tiempo parcial, temporales, por un tiempo determinado o desde del propio hogar.

La mayor especialización y la aplicación de las nuevas tecnologías ha estimulado la demanda de mano de obra con formación especializada en prácticamente todos los campos abriendo un mundo de oportunidades, donde las mujeres siguen limitadas debido principalmente a la falta de la formación profesional o formación especializada.

4.3. Consecuencia de la globalización dentro de los cambios estructurales

Los cambios y las condiciones de vida han determinado una redefinición del tipo de trabajo: más flexible y con un particular desarrollo del tercer sector. Estos elementos han producido como consecuencia un aumento de la demanda de fuerza de trabajo femenino, pero no obstante esta perspectiva, la mujer se encuentra en una posición de desventaja por lo que se refiere a los beneficios que ofrece la globalización. La explicación a esta paradoja podemos encontrarla en los siguientes motivos:

- ✓ La innovación tecnológica y la producción especializada tienden a favorecer trabajadores y trabajadoras con un alto nivel de formación, educación y calificación, una categoría donde las mujeres se encuentran seriamente no representadas;

- ✓ La formación en los sectores de empleo típicamente femeninos es considerada poco rentable, por consiguiente, las oportunidades de actualizar su formación en el nivel de la empresa son menores en relación con aquellas que se le ofrecen a los hombres;
- ✓ En el caso de empresas que se desempeñan en el rubro de la exportación e importación, las mujeres vienen destinadas a la realización de tareas que tienen una mayor probabilidad de ser subcontractadas, reubicadas en el extranjero o sustituidas por las nuevas tecnologías que ahorran mano de obra;
- ✓ Ante las crecientes presiones de la competencia, muchas empresas están introduciendo nuevas formas de organización como parte de sus estrategias para incrementar su eficiencia y reducir costos. Esto lleva a un aumento del empleo no regulado, es decir, falta de seguridad, limitadas posibilidades de formación y promoción en la carrera e inadecuada cobertura de seguridad social en términos de pensiones para la vejez, seguro de enfermedad y protección a la maternidad;
- ✓ En las economías en proceso de globalización las desigualdades de remuneración en función del género tienden a ser mayores. Esto puede explicarse por la polarización cada vez más acusada entre el trabajo especializado y el trabajo no especializado y al bajo porcentaje de afiliación sindical de las mujeres, que las excluye de la cobertura de los convenios colectivos que establecen las escalas salariales y las condiciones de trabajo

4.4. Una óptica positiva para mejorar la condición de la mujer

Después de esta panorámica poco alentadora, es preciso tener presente que para mejorar la condición de la mujer es necesario tomar en consideración que:

- ✓ Las esferas del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado están estrechamente unidos: tradicionalmente este último es considerado única y exclusivamente de competencia de la mujer, la cual queda penalizada. Por lo tanto, las estrategias tendrían que tocar las dos esferas: una distribución más justa del trabajo no pagado es imposible sin una mayor igualdad de aquel remunerado.
- ✓ Fortalecer los servicios de inspección laboral para controlar el cumplimiento de la normativa laboral nacional.
- ✓ Extender los convenios colectivos para que den cobertura a los trabajadores y trabajadoras no organizados/as en sectores e industrias concretos, donde los salarios y

las condiciones laborales se encuentren en desventaja con los de las trabajadoras y trabajadores organizadas/os de los mismos sectores e industrias.

- ✓ Reformar los sistemas de seguridad social para permitir que tanto trabajadoras como trabajadores que ocupan empleos no estándares tengan una mejor cobertura social.
- ✓ Mejorar las “redes de seguridad” sociales de forma que garanticen un mínimo de estándares de protección para los grupos vulnerables, tales como los que trabajan en malas condiciones, los parados de larga duración y las familias encabezadas por mujeres sin cónyuge.
- ✓ En los centros educativos, y en todos los niveles, fijar objetivos de matriculación y de graduación para niñas y mujeres, con vista a reforzar los conocimientos y habilidades que redundarían en un aumento de sus oportunidades de empleo.
- ✓ Promover el diálogo social y la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el diseño de políticas y el desarrollo de programas centrados en:
 - ⇒ Mejorar el acceso de las mujeres a los programas de aprendizaje en la empresa y a la formación tanto de los trabajadores como de las trabajadoras en el propio lugar de trabajo.
 - ⇒ Procurar el reciclaje de las mujeres en campos no tradicionales y proporcionar a aquellas que deseen montar sus propios negocios diversas formas de asistencia, prestando particular atención a las mujeres del medio rural que quieran diversificar su trabajo en actividades no agrícolas.
 - ⇒ Proporcionar atención adecuada a los niños, así como otros servicios para facilitar el empleo de las mujeres y su reincorporación al mercado de trabajo después de las interrupciones por razones familiares.

Por consiguiente, las desigualdades por razón del género en el mercado del trabajo no son nada nuevo, pero los cambios asociados con la globalización parecen estar acentuando los efectos de los factores de actitud, de política y de estructura que desde hace mucho tiempo atrás han venido combinándose para limitar el progreso social y económico de las mujeres. El conjunto adecuado de políticas destinado a remediar estos problemas diferirá necesariamente de un país a otro, pero hay cuatro “pilares sociales” que deberían apuntar cualquier medida que se tome para extender los beneficios de la

globalización entre los trabajadores en general y entre las mujeres en particular, estos son:

- Igualdad de acceso a la educación y a la formación
- Una red de seguridad social que funcione con eficacia
- Reglamentaciones laborales que combinen la necesidad de adaptabilidad con la de protección
- La observancia de las normas fundamentales del trabajo.

Estamos atravesando una era en la cual, a través de las redes de comunicación y del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) cada vez más complejas, efectivas y baratas, se hace evidente que la planificación y el alcance de las intercomunicaciones sea efectivamente global.

5.1. Nuevas tecnologías: nuevas oportunidades de trabajo

El uso y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están introduciendo una nueva modalidad de trabajo: el teletrabajo. Esta nueva modalidad de trabajo está siendo impulsado por diferentes organismo públicos a través de programas y proyectos nacionales e internacionales, y ofrece nuevas oportunidades de trabajo para las mujeres, quienes padecen las mayores tasas de desempleo, las peores condiciones laborales y los salarios más bajos en relación a los hombres.

Estas nuevas acciones y proyectos destinados a las mujeres que representan una nueva perspectiva de trabajo tienen como objetivo:

- Servir de ayuda para que la mujer se incorpore por primera vez, al trabajo en zonas antes desfavorecidas.
- Que las condiciones de trabajo de las mujeres, sea de aquellas que se incorporan por primera vez, sea para aquellas que ya vienen realizando otras actividades laborales, sean de igualdad con respecto a los hombres en aspectos fundamentales, tales como: en profesionalidad, responsabilidad y salarios.

Otra cuestión importante que está emergiendo con la introducción de las Tecnologías de la Información y Comunicación, es el cambio que se está produciendo en la imagen de la mujer: aquella imagen femenina que tradicionalmente se asociaba a un estereotipo muy concreto, el cual por una parte nos mostraba una mujer madre y ama de casa centrada únicamente al cuidado de los hijos y al mantenimiento del hogar y, por otro, una mujer modelo; desde hace algunos años se está convirtiendo en una nueva imagen, la imagen de una mujer emprendedora, no es más una mujer modelo, sino un “modelo de mujer”,

preocupada no solamente de la familia y el hogar, sino que de los problemas de la población femenina y de su incorporación al mundo laboral.

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación está abriendo nuevos horizontes permitiendo a la mujer, en algunas ocasiones, realizar el trabajo desde su casa, compatibilizándolo con sus responsabilidades familiares. Por otra parte un gran número de puestos de trabajo generados por las TIC han sido ocupados por mujeres, mejorando de consecuencia su nivel vida y ofreciéndoles nuevas oportunidades.

El teletrabajo hoy en día es una realidad y tiene que ser siempre más tenido en cuenta como un elemento que permite una mayor flexibilidad ayudando a compatibilizar la familia y el trabajo, es decir, que las nuevas tecnologías de la información y comunicación crean un entorno de trabajo a distancia.

5.2. Importancia de la formación profesional

En este marco, es necesario evitar la precariedad del empleo femenino y para ello es imprescindible la promoción de la formación profesional para poder acercar a las nuevas tecnologías de la información a las mujeres sin empleo. Un ejemplo de esto, lo podemos observar en los países en desarrollo que han sido capaces de entrar en las cadenas mundiales de generación de valor a través de la obtención de productos derivados de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, que han conseguido su propósito únicamente gracias a la existencia de una fuerza de trabajo formada y cualificada.

De consecuencia, la promoción de la educación y de la alfabetización en general, pero sobre todo hoy de la "alfabetización digital", constituye un reto fundamental al que se enfrentan todos los países. La desigualdad de las tasas de penetración de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y de la utilización de Internet puede relacionarse directamente con el nivel de educación y alfabetización. Por ejemplo, suele aludirse a las TIC como un campo de actividad en el que prevalecen los varones relativamente jóvenes, y los datos disponibles avalan esta alusión. Así, dos tercios de los analfabetos mundiales son mujeres y niñas. Aunque las TIC permiten albergar esperanzas respecto a la aceleración del desarrollo y la atenuación de la pobreza,

también plantea la amenaza de una ampliación adicional de las diferencias entre los dos géneros y de la brecha digital.

Es por esto que la creación de los “centros de recursos telemáticos” o “telecentros” son un instrumento imprescindible para el desarrollo de las condiciones formativas y laborales. El papel formativo que cumple el centro telemático es la alfabetización digital, puesto que es esencial para que la mujer pueda acceder a las nuevas tecnologías. Además esta formación debe ser adecuada, en modo de permitir a la mujer optar a puestos calificados y en igualdad de condiciones que los hombres, evitando así la posibilidad que siga quedándose a realizar tareas de poca calificación, tales como teleoperadoras, grabadoras de datos, etc.

Otra revolución que se está creando con la introducción de las nuevas tecnologías, en cuanto a la formación profesional, es la posibilidad que hoy tienen las mujeres de acceder a una formación profesional o actualización de su formación profesional a través de cursos a distancia, permitiendo de este modo a las mujeres, capacitarse sin tener que desplazarse evitando todas las consecuencias que esto conlleva, organizar la familia, el trabajo, etc. Un ejemplo concreto en este caso, es el programa Delnet, que actualmente cuenta con un alto número de mujeres, las cuales han obtenido el “Diploma de Expertas en Desarrollo Local” con una calificación media alta.

Para terminar este capítulo, haremos referencia al Informe de la OIT sobre el empleo en el Mundo 2001: “**Trabajo en la economía de la Información**”, donde se señala dentro de otras cosas que: “El desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) brinda una gran número de nuevas oportunidades para las mujeres. Sin embargo, salvo que estas posibilidades se vean respaldadas por la formulación deliberada de políticas capaces de garantizar la participación, la asunción de responsabilidades, la educación y la formación en materia de TIC destinada a mujeres en los que se desarrolla la economía de la información, los viejos sesgos al género persistirán”.

El Director General de la OIT, Juan Somavia, afirma que: “La revolución de las TIC brinda auténticas posibilidades, pero también entraña el riesgo de que un porcentaje significativo de la población mundial salga perdiendo”. “Vayamos a lo esencial. ¿Qué queda? Lo que queda es el efecto sobre las vidas de las personas, sea cual sea el lugar donde vivan.

Debemos promover políticas y desarrollar instituciones que permitan el beneficio de todos, ya que éste no se producirá espontáneamente."

Entre las principales conclusiones del informe se cuentan las siguientes (hemos tomado sólo aquellas, que están directamente relacionadas con la mujer):

- a pesar del enorme crecimiento de las TIC en las regiones industrializadas y de su creciente penetración en los países en desarrollo, un gran porcentaje de la población mundial sigue "tecnológicamente desconectada" respecto a las ventajas de las maravillas electrónicas que revolucionan la vida, el trabajo y las comunicaciones en la era digital;
- las TIC brindan una "capacidad en potencia" para mejorar la vida de las mujeres. Sin embargo, en este informe se afirma que la "brecha digital entre los dos géneros" es evidente entre los países, ya que las mujeres ocupan con frecuencia los puestos de menor nivel en el ámbito de las TIC, mientras que los hombres acceden a retribuciones superiores y a cargos de mayor responsabilidad.

Juan Somavia señala: "Sabemos que las TIC pueden mejorar la situación de las mujeres y acabará beneficiándolas", "es una de mis primeras prioridades impedir que esta brecha digital entre los dos géneros se amplíe y garantizar que las mujeres no queden rezagadas en la autopista digital".

5.3. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación pueden mejorar las perspectivas de empleo

El informe insiste en que las TIC pueden tener un efecto profundo en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de los países más desfavorecidos si se ponen en marcha las políticas y las instituciones adecuadas y si éstas actúan como catalizadoras del desarrollo y crecimiento del empleo. En algunos casos, la elevada movilidad del capital vinculado a las TIC y la naturaleza de este tipo de tecnología, fundamentalmente basada en el conocimiento, pueden permitir a los países de ingresos bajos "saltarse" algunas etapas del desarrollo económico tradicional mediante la inversión en recursos humanos.

Para que esto ocurra, lo más importante es atender las tres necesidades siguientes:

- ✓ formulación de una estrategia nacional coherente respecto a las TIC
- ✓ existencia de una infraestructura de telecomunicaciones asequible, y
- ✓ disponibilidad de una población activa instruida.

"Sabemos que las TIC se caracterizan por su alcance mundial, la irreversibilidad de su evolución y la omnipresencia de sus efectos", señaló Juan Somavia. "Sin embargo, si se trata de que las empresas que actúan en Internet desempeñen un papel eficaz contribuyendo a la consecución de nuestro objetivo de lograr un trabajo digno para todos, debemos asegurarnos de que existe un marco para la formulación de políticas de escala mundial y que se atiendan estas tres necesidades".

5.4. Reducción de la brecha existente entre los dos géneros

Siempre en este informe se precisa que: si bien las TIC pueden ofrecer nuevos empleos a las mujeres, estas siguen percibiendo menores ingresos, padecen tasas de desempleo superiores y su actividad se reduce en gran medida a la ocupación de puestos de trabajo inestables, de escasa cualificación y a tiempo parcial en el sector no estructurado.

La brecha digital más llamativa entre los dos géneros se refiere al uso de Internet, en el que las mujeres son minoría tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

La mayoría de los usuarios de la Red son varones universitarios con ingresos superiores a la media. Sólo en lugares en los que el acceso a ésta se encuentra ampliamente desarrollado, como Estados Unidos y Escandinavia, se ha cerrado la brecha entre los dos géneros en la utilización de Internet.

El informe de la OIT asegura asimismo que las pautas de la segregación entre géneros se reproducen en la economía de la información y que "aunque la desigualdad en la retribución atañe a los que han adquirido destrezas relacionadas con las TIC y los que no, la polarización de la remuneración también existe entre los componentes del primer grupo y a menudo está relacionada con la pertenencia a uno u otro género".

Hay también datos esperanzadores: el porcentaje de mujeres en **la India** en puestos de experto en la industria del *software* ha ascendido hasta alcanzar el 27 por ciento, mientras que en el **Caribe** y muchos otros países a lo largo de la década de 1990, miles de mujeres accedieron a puestos de trabajo en el sector de proceso de datos.

Según Juan Somavia, "La conclusión final más importante es que podemos cambiar las cosas. Con las políticas y las instituciones adecuadas podemos conducir la revolución de las TIC por el camino correcto. Debemos establecer asociaciones, impartir formación y promover una conexión socialmente responsable para asegurar la justicia social en el mundo real y en el electrónico. Asegurémonos de que las empresas que actúan en Internet ofrezcan un trabajo *digno*".

En las páginas que siguen, hemos incluido la parte que para nosotros es la más significativa de la terminología que se emplea habitualmente en este terreno. Es importante que el lenguaje que se utiliza al momento de abordar el espacio/tema género, no sea una jerga accesible solamente para aquellas y aquellos que trabajan en este campo, sino que estos conceptos sean comprensible para todas y todos indistintamente.

A

Acciones positivas:

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Son estrategias que tratan de garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir aquellas diferencias de trato resultante de prácticas sociales injustas. Son instrumentos válidos y aceptados para reducir las brechas entre hombres y mujeres. Son la forma explícita de remoción de obstáculos para la igualdad y libertad de individuos que padecen alguna forma de discriminación negativa. Son las medidas dirigidas a remover las discriminaciones existentes y a impedir la realización de nuevas discriminaciones

Acoso Sexual:

Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del

entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

Agente para la Igualdad de Oportunidades para las mujeres:

Impulsada por la Unión Europea en la década de los 80, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión.

Análisis por género:

El análisis por género es una herramienta para diagnosticar las diferencias entre mujeres y hombres. Contempla sus actividades específicas, condiciones, necesidades, su acceso a los recursos y el control que tienen sobre ellos, así como su acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de dirección. Estudia estos vínculos y otros factores en el medio y en el contexto más amplio social y económico.

El análisis por género precisa ante todo y sobre todo reunir datos desglosados (esto es, separados por sexos) e información sensible a las cuestiones de género acerca de la población que se estudia. El análisis por género es el primer paso de una planificación sensible a las cuestiones de género para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres.

El análisis por género no se limita a identificar diferencias, sino que detecta la política de las relaciones de género y los ajustes que deben realizar las instituciones para alcanzar la igualdad entre los géneros. Se fija en las desigualdades entre las mujeres y los hombres, se pregunta por qué existen, y sugiere cómo pueden reducirse las brechas que los separan. El análisis por género es asimismo el primer paso para la formación de cualquier política o elaboración de un programa: el punto de partida desde el que transformar la naturaleza del desarrollo de una sociedad para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Autoridad Femenina:

Concepto elaborado desde el feminismo de la diferencia sexual que apuesta por la constitución de una autoridad femenina construida de forma diferente (de otro modo) a la masculina (a la autoridad tradicional), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder.

La palabra es el instrumento básico a partir del cual se articula y vertebra esa "otra autoridad" que a su vez es una figura de intercambio (nadie es en si la autoridad): la autoridad fluye mediante la palabra.

C

Ciudadanía:

Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Ese "conjunto de derechos", ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente, a lo largo de los últimos tres siglos. Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tardíamente que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

Ser ciudadana/o de pleno derecho hoy implica "desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad".

Coeducación:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas. La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre los sexos y el rechazo de toda forma de discriminación

Conciliación de la vida laboral y familiar:

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso paternal, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Cuota de Participación:

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas.

Acción Positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad concreta.

D

Democracia Paritaria:

Forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado, por lo que dicha equiparación es considerada por determinados colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Derechos Reproductivos:

El concepto de salud es mucho más amplio que la simple ausencia de enfermedad. En consecuencia, la salud reproductiva implica la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, de disfrutar de la capacidad de reproducirse y de la libertad de decidir cómo, cuando y cuántas hijas e hijos se desean tener. De esta manera, se entiende por derechos reproductivos aquellos que tienen las mujeres y los hombres para

poder obtener información y libre acceso a los métodos anticonceptivos, derecho a recibir seguimiento adecuado las mujeres durante sus embarazos y a la atención personalizada durante y después del parto.

Discriminación:

Situación que resulta perjudicial para determinados colectivos o individuos. El establecimiento de una diferenciación por diversas razones que da un resultado desigualatorio. Esta puede ser directa, indirecta u oculta. Carece de relevancia si es intencional o no, es relevante la situación y resultados que produzca

Discriminación directa:

El sexo de los trabajadores es el factor sobre el que se establece la diferencia de trato y perjuicio para las mujeres trabajadoras. Puede ser abierta (cuando existen indicios claros de que la diferencia de trato se debe al factor sexo) u oculta (no se aprecian indicios formales de discriminación, aunque el factor sexo es la causa)

Discriminación indirecta:

Determinada práctica profesional tiene como consecuencia que el colectivo de mujeres se vea perjudicado en forma sistemática, aunque no se establezca una diferencia de trato en función directa del sexo de los trabajadores, sino en función de requisitos aparentemente neutrales. En este caso, no se parte de una razón aparentemente discriminatoria, sino que se adoptan parámetros profesionales que las mujeres poseen en menor medida que los hombres. Puede ser consciente o inconsciente, y como política su efecto aparece en los resultados, a nivel colectivo. Existen algunas definiciones que también caracterizan la intención discriminatoria, por ejemplo cuando se dan "requisitos o condiciones que en realidad marquen una preferencia intencionada por uno de los sexos"

Discriminación positiva:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

División del trabajo en función del género:

La división del trabajo entre hombres y mujeres depende del contexto socioeconómico y cultural, y puede ser analizada distinguiendo entre tareas productivas y tareas reproductoras.

Por tareas productivas se entiende el trabajo realizado por hombres o por mujeres para producir bienes y servicios, así como transformar materias primas.

La expresión tareas reproductoras se refiere a la maternidad y a las distintas actividades en las que se denomina hoy la “economía de cuidados”; es decir, las muchas horas pasadas cuidando de los miembros de la familia y de la comunidad, recogiendo combustibles y agua, preparando los alimentos, cuidando de los niños, de su educación y salud, y prestando cuidados a los ancianos.

El hecho de que las mujeres se ocupen tanto de las tareas productivas como de las reproductoras significa que invariablemente trabajan más horas al día de los hombres. A menudo las actividades de las mujeres no son remuneradas o se desarrollan en el sector no estructurado de la economía, sin estar cubiertas por la legislación laboral. El resultado de ello es que el trabajo de las mujeres a menudo quede excluido también de las estadísticas de empleo y de rentas.

Es preciso revisar todas estas tareas desde una perspectiva de género, de forma que las funciones productivas y reproductoras en el hogar, la comunidad o el lugar de trabajo puedan ser compartidas equitativamente, en la medida de lo posible, por los hombres y las mujeres. Este cambio hacia un reparto equitativo de las tareas requiere compromiso político, imaginación y perseverancia. Entonces, y sólo entonces, podrá tener lugar una transformación de las actuales estructuras de la sociedad, que dará como fruto la plena igualdad entre mujeres y los hombres.

Doble Jornada:

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.

E

Empoderamiento de las mujeres – Empowerment:

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Equidad de género:

La equidad de género supone un disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales, y las oportunidades, de los recursos y las recompensas. La equidad de género no significa que hombres y mujeres sean iguales, pero sí que lo sean sus opciones y posibilidades de vida. El énfasis en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no presupone un modelo definitivo de igualdad para todas las sociedades, pero refleja la preocupación de que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de tomar decisiones y trabajen juntos para lograrlo.

Dadas las actuales disparidades, un tratamiento igualitario a hombres y mujeres no es suficiente como estrategia para alcanzar la igualdad de género. Un tratamiento igualitario en un contexto de desigualdad puede significar la perpetuación de las disparidades. Lograr la igualdad de género requerirá cambios en las prácticas institucionales y en las relaciones sociales, porque a través de éstas se refuerzan y mantienen las disparidades. También requerirá un mayor protagonismo de las mujeres en el diseño de sus sociedades.

Espacio doméstico:

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado:

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a de demás, sino es el espacio que las personas se procuran para si mismas, fuera del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

"Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo". Con esta definición se pone de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.

Espacio público:

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Evaluación del impacto en función del género:

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

Feminismo:

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas.

Actualmente el feminismo se divide en dos grandes corrientes: feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia.

El feminismo de la diferencia apuesta por el sentido, el significado que se le da al hecho de ser mujer, por el reconocimiento de los valores que tradicionalmente se han considerado como femeninos dándoles autoridad y poder social, al margen de las estructuras patriarcales.

El feminismo de la igualdad aspira a una sociedad en la que se produzca la integración de las individualidades una vez superados los estereotipos del sistema sexo-género. Defiende que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y, de esta manera, pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. La igualdad no pretende homogeneizar sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres. Mitos, estereotipos y descalificaciones han rodeado siempre a esta corriente de pensamiento.

Feminización de la pobreza:

Fenómeno que da nombre a una situación generalizada en la mayoría de los países y que visibiliza a las mujeres como colectivo que constituye la mayoría de la población pobre del Planeta. La pobreza y las políticas de ajuste de los países impactan de manera directa en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su acceso a los recursos económicos y sociales que ofrece el Estado de bienestar, promoviendo leyes y prácticas administrativas que limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos. Así pues, las personas que habitan el Cuarto Mundo (bolsas de pobreza en los países desarrollados) y los lugares de exclusión social son prioritariamente mujeres.

G

Género:

El término género nace en la década de 1980, cuando se elabora e introduce como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. Es un instrumento analítico, a partir de la conciencia cada vez mayor de las desigualdades debidas a las estructuras institucionales. No se fija

en las mujeres como un grupo aislado y homogéneo, sino en los roles y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres: un enfoque que requiere aportaciones de unos y de otras con el fin de realizar los cambios necesarios para alcanzar mayor igualdad entre ellos. Dado que las mujeres, en comparación con los hombres, suelen estar en una posición desventajosa en el trabajo, la promoción de la igualdad de los géneros implica dedicar una atención explícita a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres trabajadoras. El objetivo, pues, es la mejora de la consideración de las mujeres en la sociedad, con la igualdad de géneros como meta en última instancia. En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción



Igualdad con respecto al género:

La igualdad con respecto al género, o igualdad entre mujeres y hombres, se refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Esta igualdad con respecto al género no es propiamente un "problema de las mujeres"; concierne también a los hombres. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a identificarse, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y de los hombres no dependan de que hayan nacido mujeres u hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es un problema de derechos humanos y una condición previa para la consecución de un desarrollo sostenible centrado en las personas.

Igualdad de derecho (formal):

Es la equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En la igualdad de derecho está implícito que todos somos iguales ante la ley.

En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la primera guerra mundial cuando se instaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto.

En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la constitución de 1978.

Igualdad de género:

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres. El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales. Los derechos humanos se siguen vulnerando y con especial impunidad los de las mujeres. En ningún lugar del mundo el tratamiento de las mujeres se ha equiparado realmente al de los hombres.

Igualdad de hecho (real):

Resulta del ejercicio concreto de los derechos e oportunidades a los que las mujeres tienen acceso en determinadas sociedades a través de los mecanismos legislativos. Se trata de la paridad real y efectiva entre hombres y mujeres. La mera promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. Puede existir una igualdad formal pero no real en el caso en que, a pesar del mandato constitucional y la Declaración de Derechos Humanos, las mujeres sufren de desigualdad de oportunidades, de trato y de derechos económicos, políticos, culturales y sociales. El mecanismo de la acción positiva tiene como fin trabajar activamente para combatir la desigualdad de partida y para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad.

Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Igualdad formal:

Es la que resulta del planteamiento legal, constitucional, de no discriminación por razón de sexo. Es la condición de que algo es “igual a otro”. Implica paridad e identidad. Está implícita en la igualdad de derechos: ante la ley somos iguales.

Igualdad real:

Es la resultante del ejercicio concreto de los derechos y oportunidades a los que las mujeres tienen acceso en determinadas sociedades y marcos constitucionales. Puede haber igualdad formal pero no real, cuando pese al mandato constitucional y a la declaración de derechos humanos, para hablar de un marco más general, las mujeres tienen desigualdad de oportunidades, de trato y de derechos económicos, políticos, culturales y sociales. Esta implícita en la igualdad de oportunidades.

Indicadores de género:

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifican diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. El desglosamiento de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

M

Mainstreaming:

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Una "política de mainstreaming" significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

Durante los últimos años en la Unión Europea se ha proclamado el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros, habiéndose recogido referencias del mainstreaming tanto en las regulaciones generales, como por ejemplo, en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades, IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000).

N

Necesidades en función del género:

Los papeles de los hombres y las mujeres en las sociedades e instituciones existentes son distintos en general. Lo que significa que sus necesidades difieren también según ellos. Habitualmente se distinguen dos tipos de necesidades:

- 1. Necesidades prácticas:** que nacen de las condiciones reales que las mujeres y los hombres experimentan por causa de los roles que tienen asignados en la sociedad. Suelen estar referidas a las mujeres como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas de la familia, y conciernen a deficiencias en los medios de vida y condiciones de trabajo, tales como alimentos, agua, vivienda, ingresos, atención

sanitaria y empleo. Para las mujeres y los hombres que se encuentran en los niveles socioeconómicos inferiores, estas necesidades están ligadas a menudo a *estrategias de supervivencia*. Atender sólo estas necesidades no hace sino perpetuar los factores que mantienen a las mujeres en una posición desventajosa en sus sociedades. No promueve la igualdad entre los géneros.

2. Necesidades estratégicas: son todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres. Varían según el particular contexto social, económico y político en el que se formulan. Normalmente conciernen a *problemas de igualdad* tales como el de capacitar a las mujeres para que tengan igual acceso a las oportunidades de trabajo y de formación, a una remuneración igual que la de los hombres por un trabajo de igual valor, al derecho a la propiedad de la tierra y a otros bienes de capital importancia, a la prevención del acoso sexual en el trabajo y de la violencia doméstica, y a la libertad de elección acerca de su maternidad. Remediarlas entraña una lenta transformación de las costumbres y los convencionalismos tradicionales de una sociedad.

Normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades:

Conjunto de normas específicas y fragmentos de normas, dirigidas a facilitar la eliminación de obstáculos para un pleno desarrollo e incorporación social de las mujeres a todos los ámbitos.

Este tipo de normativa existe tanto en el contexto comunitario, cuyo origen lo encontramos en el art. 119 del Tratado de Roma (principio de igualdad retributiva) y que se ha desarrollado en diferentes directivas y otros actos normativos, como en los cuerpos legales nacionales. En cada una de las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, el principio de no discriminación por razón de sexo aparece en los textos constitucionales que se han ido desarrollando en diferentes normas que regulan específicamente aspectos relacionados con la realidad de las mujeres. Por ejemplo, en la legislación laboral existen medidas específicas para el fomento del empleo de las mujeres o la regulación en el ámbito laboral y de la atención sanitaria de la maternidad.

O

Organismos para la igualdad:

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos sus ámbitos de la sociedad. Por ejemplo, para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, ya existen en muchos países, entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer (o Ministerios de la Mujer o Casa de la Mujer), los Organismos para la Igualdad, las Concejalías de la Mujer, etc.

P

Permiso paternal:

Derecho individual y, en principio, no transferible, de todas las trabajadoras y trabajadores, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un/a hijo/a.

Permiso por maternidad:

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes y después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Perspectiva de género:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

Planes de igualdad:

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales.

Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales.

Políticas de igualdad de oportunidades:

Mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes. Esta sociedad basada en el "modelo patriarcal", ha ido atribuyendo espacios de actuación diferentes en función del sexo de las personas. En esta realidad, la estricta aplicación de la igualdad legal sólo contribuye a seguir produciendo y reproduciendo desigualdades; tratar por igual las desigualdades sólo ayuda a perpetuarlas y a legalizarlas.

Las vivencias de las mujeres, y sus constantes luchas reivindicativas obligan a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. De esta forma se acuña el Principio de Igualdad de Oportunidades.

Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

Principio de no discriminación:

Son varias las normas internacionales que proclaman el principio de no discriminación por razón de sexo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, contiene una declaración genérica de igualdad, sin distinción de sexo. El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, del 4 de noviembre de 1950, proclama el principio de igualdad en el goce de los derechos y libertades reconocidas, sin distinción por razón de sexo. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, del 25 de marzo de 1957, en su artículo 119 aborda

explícitamente "la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo".

La "Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres", celebrada en diciembre de 1979 y organizada por Naciones Unidas, define la discriminación contra las mujeres como: "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 las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

R

Roles de género:

Los roles o papeles de género son comportamientos **aprendidos** en una sociedad, comunidad o grupo social dado, en los que sus miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Estas percepciones están influenciadas por la edad, la clase, la raza, la etnia, la cultura, la religión u otras ideologías, así como por el medio geográfico, económico y político. A menudo se producen cambios de los roles de género como respuesta al cambio de las circunstancias económicas, naturales o políticas, incluidos los esfuerzos por el desarrollo, los ajustes estructurales u otras fuerzas de base nacional o internacional. En un contexto social dado, los roles de género de los hombres y las mujeres pueden ser flexibles o rígidos, semejantes o diferentes, y complementarios o conflictivos.

Tanto las mujeres como los hombres desempeñan múltiples roles o papeles en la sociedad: productivo, reproductor, director en la comunidad, etc. Percibidos habitualmente como responsables de ganar el pan de la familia, los hombres están en condiciones de dedicar más tiempo a un único rol productivo, y desempeñan sus múltiples roles de uno en uno. En contraste con ellos, a las mujeres suele asignárseles sólo secundariamente este rol de obtener ingresos; tienen que desempeñar sus roles

simultáneamente y equilibrar las demandas conflictivas de unos y otros dentro de sus limitaciones de tiempo. En consecuencia, el tiempo de trabajo de las mujeres y su flexibilidad están mucho más condicionados que en el caso de los hombres. Por otra parte, puesto que los hombres y las mujeres han desempeñado históricamente distintos roles en la sociedad, a menudo tienen que enfrentarse a cortapisas culturales, institucionales físicas y económicas muy diferentes.

S

Segregación en el mercado laboral:

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

Sexismo:

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente -en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos- el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

Sexo y género:

Las diferencias entre los hombres y las mujeres son de naturaleza biológica y de carácter social:

El término **sexo** se refiere a unas diferencias biológicamente determinadas con carácter universal entre los hombres y las mujeres.

El término **género** se refiere a unas diferencias sociales y relacionadas entre los hombres y las mujeres aprendidas, cambiantes con el tiempo y que presentan una gran variabilidad entre las diversas culturas y aun dentro de una misma cultura. Estas diferencias y relaciones son una construcción social, y han sido aprendidas a través del proceso de socialización. Son específicas de un contexto y pueden ser modificadas.

Síndrome de Adaptación a la Violencia Doméstica:

Igual que las personas en períodos prolongados de aislamiento durante un secuestro, - Síndrome de Estocolmo- las mujeres maltratadas sufren una exposición constante al miedo que provoca la agresión física continuada en su espacio íntimo. Los iniciales estados agudos de ansiedad se cronifican pasando a generar cuadros depresivos que se unen a las claves traumáticas del escenario de violencia para producir una configuración en donde la mujer, cada vez más aislada del mundo seguro que conocía junto a su pareja íntima, comienza a perder la noción de una realidad que ya no reconoce.

La ruptura del espacio de seguridad en su intimidad, consecuencia de la conversión de su pareja de referente de seguridad y confianza a fuente de agresión y peligro, será el eje de desorientación sobre el que pivotará la incertidumbre acerca de cuándo y por qué se producirá la siguiente paliza.

La mujer, ante estas perspectivas, pierde la capacidad de anticipar adecuadamente las consecuencias de su propia conducta y cede, cada vez más, a la presión de un estado de sumisión y entrega que le garantiza unas mínimas probabilidades de no errar en su comportamiento. El agresor mostrará momentos de arrepentimiento que contribuirán aún más a desorientar a la víctima y a incrementar la autoculpabilización de la mujer.

La incapacidad de la víctima para poner en práctica recursos propios u obtener ayuda externa para disminuir el riesgo de agresión impulsará a la mujer a adaptarse, vinculándose paradójicamente a la única fuente que percibe de acción efectiva sobre el entorno: su pareja violenta. Para ello, disociará las experiencias negativas de las positivas y se concentrará en estas últimas, asumiendo la parte de arrepentimiento de su agresor, sus deseos, motivaciones y excusas, y proyectando su propia culpa al exterior de la pareja, protegiendo así su debilitada autoestima y modificando su identidad. Después, cada una de las percepciones e informaciones que reciba la mujer pasarán por el filtro del nuevo modelo mental que ha asumido para explicar su situación, complicándose en gran medida las probabilidades de extraer a esa víctima del entorno de violencia. En mujeres con relaciones personales muy limitadas al espacio doméstico, cuyas oportunidades de intercambio en otros ámbitos estén restringidas, la percepción de su espacio vital puede ser bastante similar a la de un cautivo.

El Síndrome de Adaptación a la Violencia Doméstica crea un nuevo modelo para entender la realidad de violencia contra la mujer.

T

Techo de Cristal o techo de vidrio:

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad. Igualmente pesa mucho su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Transversalidad:

Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas significa integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen supervisen y evalúen.

V

Violencia de Género:

Las Naciones Unidas reconocen en 1980 cómo la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada".

Las agresiones de todo tipo que padecen las mujeres son una manifestación más de las relaciones de desigualdad que existen entre las mujeres y los hombres. La violencia que se fundamenta en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que afecta a toda la organización social convirtiéndose en uno de los más graves problemas políticos y sociales de la actualidad en nuestro país, sigue formando parte de la realidad cotidiana.

Sus manifestaciones son muy variadas: desde las más evidentes, los malos tratos físicos y psíquicos, realizados en el ámbito doméstico, a las agresiones sexuales, acoso sexual, violación, etc. a las más sofisticadas como la publicidad que proyecta imágenes de las mujeres que no se corresponde con la realidad.

En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín (1995), se reconoció que la violencia ejercida contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos, que impide que las mujeres disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

El número de mujeres muertas o maltratadas en todo el Planeta a manos de sus maridos o compañeros es tan significativo y generalizado que es necesario un reconocimiento del mismo y ello nos lleva a hablar de violencia de género: violencia doméstica, agresiones sexuales, mutilaciones, etc.

Voto femenino:

En 1847 se crea la primera Asociación Política Femenina para luchar por el voto de las mujeres en Sheffiel. En 1848, en el Estado de New York, se aprueba la Declaración de Séneca Falls, uno de los textos fundacionales del sufragismo. En 1897 se forma la Unión Nacional de Sociedades por el Voto de las Mujeres, surgida de la unificación del movimiento inglés por los derechos de las mujeres; en 1918 obtienen el derecho a voto las inglesas mayores de 30 años y finalmente en 1928 lo obtienen a los 21 años, igual que los varones. En España el movimiento a favor del voto femenino se inicia en Barcelona en 1882, pero no se consigue hasta 1931 con la instauración de la República; con la dictadura del 39 se suprime el sufragio universal para hombres y mujeres que no se vuelve a instaurar hasta 1977.

Recorriendo nuestra historia, encontramos que los temas centrales de las cuatro Conferencias Internacionales sobre la Mujer, de las Naciones Unidas: **Igualdad, Desarrollo y Paz**, son la base de las aspiraciones del sistema de las Naciones Unidas y sus Estados Miembros. Por lo tanto, si la igualdad, el desarrollo y la paz representan la base para la nueva organización de nuestros sistemas sociales, es necesario contar tanto en los gobiernos, la sociedad civil como en el mundo de los negocios, con personas que fomenten estos valores y políticas para poder de este modo crear una red de colaboración y alcanzar la responsabilidad social.

El cumplimiento de estas políticas es tarea de todos/as, nuestro empeño debe ser constante y partiendo de lo local, cada uno en su pequeño – grande territorio se debe sentir comprometido/a con este gran compromiso que es la creación de un mundo mejor y más justo para todos y todas.

Es necesario tener presente que “la eliminación del sesgo de género como “distorsión del desarrollo” debe ser un objetivo central de la política pública si se quieren aumentar al máximo los beneficios para el desarrollo que brindan las nuevas oportunidades”¹.

Es por esto que hoy se vuelve fundamental prestar una atención particular a las Normas Internacionales como así también al liderazgo y a la toma de decisiones que pueden y deben hacer de la globalización un apoyo real al desarrollo humano sostenible y a una economía más justa y con una real perspectiva de género.

Por tanto, aprovechemos los efectos positivos de la globalización para continuar con la construcción de un mundo donde ya no exista la desigualdad entre los géneros, las clases sociales, las castas o etnias; donde la pobreza y todas las formas de violencia sean definitivamente eliminados, donde cada ser humano cuente con la posibilidad de desarrollar todo su potencial y donde sobre todo el progreso de las mujeres sea reconocido como el progreso de todos y todas indistintamente.

Para todo esto es necesario que la utilización de las tecnologías de la información y comunicación sean una realidad que ayude a las mujeres de todo el mundo a no quedarse aisladas y a mejorar el acceso al conocimiento, la información y comunicación que hasta hace poco tiempo no era posible.

La gran oportunidad que hoy nos ofrece las TIC dentro de un contexto globalizado es el poder “pensar local y actuar global”. Por consiguiente, aprovechemos al máximo las herramientas que hoy la globalización pone a nuestra disposición para poder crear y movilizar nuevas alianzas globales a favor de un cambio que siga las agendas económicas propugnadas por mujeres.

Por otro lado, no podemos olvidar que “el desarrollo local es un proceso de crecimiento económico y cambio estructural que conduce a una mejora del nivel de vida de la población local, creando empleo, renta y riqueza por y para la comunidad local”.

Como bien hemos podido ver a lo largo de esta guía, la mujer siempre ha jugado un papel importante en esta materia, por tanto, es necesario precisar que a pesar de los obstáculos con los cuales día a día se encuentra en todas y cada una de las esferas de la sociedad, es preciso centran los esfuerzos para destacar el comportamiento de las mujeres y las diversas situaciones en las cuales se constituye como líder; entendiendo el liderazgo como una cualidad crucial para el desarrollo personal, pero sobre todo como dirección, realización y viabilidad como eje del desarrollo local en la sociedad moderna y, para esto es necesario adoptar medidas más amplias con miras a:

- Mejorar el acceso de las mujeres a la educación, formación técnica/profesional, así como a funciones directivas
- Impartir formación a las mujeres para que adquieran confianza en su propio potencial y, de manera más general, aumentar el reconocimiento público de la función económica, política y social de las mujeres

¹ Noeleen Heyzer, Directora Ejecutiva UNIFEM

- Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos productivos y al control de los mismos, así como a las nuevas tecnologías de la información y comunicación

Hoy es necesario que el desarrollo local se vuelva siempre más real y sostenible, pero para que esto suceda, es necesario saber que justamente en el ámbito local, es donde se producen mayores oportunidades para crear una relación directa entre el gobierno y los/as ciudadanos/as y por consiguiente mayores oportunidades para el cumplimiento de las agendas gubernamentales y mayor sensibilización para que la igualdad de oportunidades entre los géneros sea una realidad.

- ⇒ Género: un pacto entre iguales, Organización Internacional del Trabajo, Ginevra, 2000
- ⇒ Cooperación, Desarrollo y Género
<http://www.nodo5.org/mujeresred/cooperaciongenero.html>
- ⇒ *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*, Ministerio de Asuntos Exteriores, Subsecretaría de Estado para la cooperación Internacional y para Iberoamérica, España, 1998.
- ⇒ *Primer Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Alava*, Diputación Foral de Alava, 1999.
- ⇒ Estrategias para la Cooperación Española - Estrategias de Intervención: Igualdad entre mujeres y hombres
- ⇒ **AMECO** (*Asociación Española de Mujeres Profesionales de Medios de Comunicación*)
- ⇒ Amorós, Celia. *Palabras y conceptos claves*,
<http://www.nodo5.org/mujeresred/vocabulario.html>
- ⇒ Guía Europa perspectiva de género
- ⇒ Bertino, D., *Instrumentos Internacionales para la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer*, Centro Internacional de Formación de la OIT
- ⇒ Todaro, R., *Aspectos de género de la globalización y la pobreza*,
<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/todaro.htm>
- ⇒ OIT, 2001. *Informe de la OIT sobre el empleo en el Mundo 2001: a pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, la brecha digital es amplia y cada vez mayor*,
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2001/03.htm>
- ⇒ *La imagen de la mujer en la sociedad de la información*
http://www.uc3m.es/ec3m/ist/MU/grupo_caridad.html
- ⇒ Red de centro de documentación y bibliotecas de mujeres
http://www.cird.bcn.es/cird/castella*einfor/einfor8.htm
- ⇒ UNIFEM, 2000. *El progreso de la mujer en el mundo 2000*, Informe bienal de UNIFEM
- ⇒ Indicadores de Participación Pública y Liderazgo de las Mujeres en los Países del Area Andina, Coordinadora Política de Mujeres Andinas
- ⇒ *Un trabajo decente para las mujeres*, Oficina para la Igualdad de Género de la Organización Internacional del Trabajo, 2001

El Programa **Delnet** del Centro Internacional de Formación de la OIT se lleva a cabo gracias al apoyo de la **Ciudad de Sevilla, España** (Ayuntamiento de Sevilla y Sevilla Global, Agencia Urbana de Desarrollo) y la **Fundación CajaGRANADA, España**.

y cuenta con la colaboración de:

- ✓ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- ✓ Fundación Interamericana (FIA/IAF)
- ✓ Programa de Mejores Prácticas y Liderazgo Local de UNCHS – HABITAT
- ✓ Escuela Superior del Personal del Sistema Naciones Unidas (UNSSC)

Colaboran técnicamente con **Delnet**:

Unidad de Coordinación de Género – CIF/OIT
Enfoque Global, Madrid, España

EDITA:
CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Viale Maestri del Lavoro, 10 • 10127 Turín, Italia. Fax: +39 011 693 64 77

e-mail: delnet@itcilo.org
Internet: <http://www.itcilo.org/delnet>

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Editado por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia.