

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
PETAENG



TRABAJO DIRIGIDO

**ANÁLISIS SOBRE LA DESIGUALDAD DE
GENERO EN EL TRABAJO**

(Para optar el Título Académico de Licenciatura en Derecho)

POSTULANTE: MARIA RITA PATIÑO MACHICADO

TUTOR: DR. CONSTANTINO ESCOBAR ALCON

DEDICATORIA

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y sin él nada de esto hubiera sido posible.

A mis padres, Rosa Machicado y Modesto Patiño, porque antes de partir me transmitieron las enseñanzas necesarias para poder superar cualquier obstáculo que tuviera la vida y por haberme apoyado y motivado en mi formación académica.

AGRADECIMIENTO

A esta Prestigiosa Universidad que me ha cobijado en sus aulas y ha permitido seguir con mi enseñanza superior.

A los Docentes que con su sabiduría y su calidad humana supieron formarme especialmente al Dr. Constantino Escobar por sus constantes aportes para finalizar este trabajo.

Gracias

RESUMEN

Las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato personal y a la remuneración. En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos considerados de peor calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos y se limitan a algunas regiones del mundo.

Los estudios sobre empleo realizados en Bolivia han demostrado que existen desigualdades en el ámbito laboral y que las más afectadas son las poblaciones de mayor vulnerabilidad como los jóvenes y mujeres. Dados estos índices, en este año seis de cada diez personas que buscan trabajo son mujeres, la desigualdad laboral en nuestro país es una realidad que nos está costando erradicar, las mujeres son las más afectadas por las altas tasas de desempleo y acceder a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, según el estudio del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) Chile "Brechas de género: un desigual acceso al mercado laboral para las jóvenes bolivianas"

Las mujeres han participado en el desarrollo económico de Bolivia de diversas maneras siendo dos las principales: el trabajo doméstico y el empleo de actividades referidas al mercado económico, esta participación de las mujeres ha aumentado en los últimos años generalmente cuando están se encuentran en edad reproductiva y no cuentan con suficientes ingresos económicos siendo

ellas un sector con mayores dificultades para acceder a un empleo en el mercado laboral de igual manera mujeres con un nivel de estudios que si bien tienen un empleo, están mal pagadas o no muy bien remuneradas y cuentan con más trabas para ascender a otros cargos.

La importancia de llevar a cabo esta investigación sobre la igualdad de género es con la finalidad de conocer las razones y el por qué las mujeres siguen siendo objeto de discriminación ante la sociedad en el aspecto laboral aun cuando hombres y mujeres cuentan con nivel académico igualitario.

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
PORTADA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	1
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1. ENUNCIADO DEL TEMA	3
2. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	3
3. PROBLEMATIZACIÓN	5
4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN	6
4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.....	6
4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL	6
4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	7
5. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	7
6. OBJETIVOS	7
6.1. OBJETIVO GENERAL	7
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
CAPITULO I.....	10
MARCO HISTÓRICO	10
1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.....	10
2. LA FAMILIA EN LA PREHISTÓRICA	12
2.1. LA FAMILIA EN LA GRECIA CLÁSICA.....	13
2.2. LA FAMILIA EN LA ROMA CLÁSICA.....	13
3. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA DESIGUALDAD HISTÓRICA	13

4. EL LUGAR DE TRABAJO DE UNA MUJER: UN PUNTO DE VISTA HISTÓRICO.....	17
CAPITULO II.....	20
MARCO CONCEPTUAL	20
1. GÉNERO	20
2. EQUIDAD.....	21
2.1. EQUIDAD DE GÉNERO.....	21
3. IGUALDAD.....	22
3.1. IGUALDAD FORMAL	22
3.2. IGUALDAD E IDENTIDAD.	23
3.3. IGUALDAD, JUSTICIA Y EQUIDAD.....	25
4. ROL	26
5. DISCRIMINACIÓN.....	26
5.1. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN	26
6. TRABAJO DOMÉSTICO.....	29
7. TRABAJO EXTRADOMÉSTICO.....	29
8. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	29
9. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.....	30
CAPITULO III.....	32
MARCO TEÓRICO	32
1. DESARROLLO HUMANO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	32
2. CRÍTICAS AL DERECHO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	33
3. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO	34
4. LAS TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN	37
5. FACTORES QUE EXPLICAN LAS DESIGUALDADES.....	39
6. PRINCIPIOS DE NO DISCRIMINACIÓN.....	43
6.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA.....	44
6.2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.....	45

7. ANTECEDENTES DE LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN BOLIVIA Y LATINOAMÉRICA	47
7.1. A NIVEL NACIONAL	48
7.2. A NIVEL LATINOAMERICANO	49
8. HACIA UNA CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO EN BOLIVIA	51
8.1. DIFERENCIA ENTRE SEXO Y GÉNERO	51
8.2. ENTRE LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	52
8.3. JUSTICIA DE GÉNERO	53
8.4. EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNEROS Y POBREZA EN BOLIVIA	54
9. LA MUJER EN EL FUENTE LABORAL BOLIVIANO	57
9.1. ACCESO DE LAS MUJERES AL ÁMBITO LABORAL	59
9.2. ACCESO Y OBSTÁCULOS DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	62
10. EL TRABAJO Y LAS MUJERES EN BOLIVIA	63
10.1. MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	64
10.2. MUJER Y TRABAJO	67
10.3. OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO	67
11. DERECHOS DE HOMBRES Y MUJERES	68
12. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	69
12.1. HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	70
12.2. NORMAS, CONVENIOS Y DECLARACIONES	72
CAPITULO IV	77
MARCO JURÍDICO	77
1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO	77
2. LEY No 807 IDENTIDAD DE GÉNERO	80
3. LEY GENERAL DEL TRABAJO APROBADA POR EL DECRETO DE 24 DE MAYO DE 1939	82

4. LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA LEY N° 348, DE 9 DE MARZO DE 2013.....	84
CAPITULO V	91
MARCO PRÁCTICO	91
1. MÉTODOS GENERALES	91
2. MÉTODOS ESPECÍFICOS	91
3. TÉCNICAS A UTILIZAR	92
4. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	92
CAPITULO VI	102
PROPUESTA	102
1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	102
2. PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL EN MATERIA LABORAL POR UNA EQUIDAD DE GÉNERO	103
CAPITULO VII	106
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	106
1. CONCLUSIÓN	106
2. RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109
ANEXOS.....	112

INTRODUCCIÓN

La motivación de este trabajo parte en primer lugar de mi condición de mujer, puesto que el tema de desigualdad de género en el mercado laboral es patente en la situación actual. La diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos, y el principal factor que alimenta la inequidad de género es una sociedad patriarcal no obstante, pese a los avances a nivel mundial, la mayoría de las mujeres siguen siendo relegadas a un grupo limitado de ocupaciones considerados trabajos que no son lo suficientemente valorados y que reflejan el trabajo no pagado que las mujeres realizan en el hogar, como la limpieza, la alimentación y el cuidado de sus hijos. Esos roles condicionan las expectativas de futuro de las personas y dificultan el desarrollo de todas sus potencialidades al tener que responder a unos determinados patrones por el hecho de ser mujer.

La búsqueda de la igualdad de género es un elemento central de una visión de la sostenibilidad en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite aprovechar su potencial al máximo. La amplia meta de la igualdad de género es una meta social a la que la educación y las demás instituciones sociales deben contribuir. En muchas sociedades, las mujeres llevan la carga principal de la producción de alimentos y la crianza de los niños. Además, las mujeres a menudo son excluidas de las decisiones familiares o comunitarias que afectan a sus vidas y bienestar.

Para entender el proceso de construcción de la historia de género en Bolivia, tomando en cuenta los significados de género, igualdad, equidad y justicia de género.

Para el presente trabajo el Diseño de la Investigación se presenta el planteamiento del problema de investigación, así como evidencias de la existencia del problema, se determinan los problemas, objetivos y la justificación de la investigación.

El Capítulo Primero se presenta el Marco Histórico con los antecedentes de la igualdad, equidad de género. El Capítulo Segundo al Marco Teórico basado a la desigualdad, discriminación, igualdad, equidad de género en el mercado laboral. El Capítulo Tercero es el Marco Conceptual donde se referirá a los diferentes conceptos del tema referido. El Capítulo Cuarto se detalla Marco Jurídico donde se puntualizara la legislación boliviana para sustentar el trabajo con diferentes leyes, normas y decretos. El Capítulo Quinto que es el Marco Metodológico comprende y especifica el tipo de investigación, los métodos utilizados, el universo y la población con la que se trabajó y los resultados obtenidos, a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Capítulo Sexto corresponde a la Propuesta del resultado del desarrollo de la investigación.

Finalmente se concluye con el Capítulo Séptimo, donde se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se arribó.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIADO DEL TEMA

“ANÁLISIS SOBRE LA DESIGUALDAD DE GENERO EN EL TRABAJO”

2. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La igualdad de género no consiste en que las personas se conviertan en iguales, sino que sus derechos y oportunidades no dependan de que si han nacido hombres o mujeres, puesto que:

Ser iguales no debe confundirse con ser idénticos. El problema no está en la diferencia, que es en si algo natural, sino en la discriminación injusta. La igualdad nos abre un mundo de oportunidades y vivencias que tradicionalmente pertenecían a uno y a otro sexo. Igualdad es construir relaciones equitativas entre los dos sexos, con el mismo valor, y distintas experiencias y miradas. (María Domínguez Blanco, Magister en Estudios de Género, Colombia)

En una igualdad de género tanto hombres como mujeres deben gozar de las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar sus derechos, las aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres deben ser considerados, valorados y promovidos de igual manera. En otras palabras, la igualdad de género implica la idea de que todas y todos son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones.

Para lograr la igualdad de género se necesita comprender la equidad de género como un principio y modo de acción que busca compensar las desventajas, “la

equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades, es el medio para lograr la igualdad de género”¹, equidad es compensar las desventajas históricas y sociales entre hombres y mujeres que les impiden la igualdad en condiciones.

Muchas veces al escuchar la palabra género, se piensa en mujeres, sin embargo la igualdad de género no solo es cosa de las mujeres, sino más bien debería preocupar e involucrar tanto a los hombres como a las mujeres. Porque para lograr la igualdad de género, se requiere el involucramiento equitativo de hombres y mujeres, para así eliminar las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

La importancia de llevar a cabo la investigación sobre la igualdad de género es con la finalidad de conocer el ¿por qué? las mujeres siguen siendo objeto de discriminación ante la sociedad en el aspecto laboral aún cuando hombres y mujeres cuentan con un nivel académico igualitario. Las mujeres han participado en el desarrollo económico de Bolivia de diversas formas siendo las dos principales: el trabajo doméstico y el empleo de actividades referidas al mercado económico. Esa participación femenina ha estado condicionada por los cambios generales en ese desarrollo socioeconómico boliviano, en relación con su propia condición de género.

La tendencia a concebir a las mujeres fuera de la actividad económica procede también de viejas concepciones culturales que establecieron una determinada división sexual del trabajo, según la cual se atribuye a las mujeres la responsabilidad del quehacer doméstico y a los hombres la actividad considerada pública en general y económica en particular, es cierto como sucede en toda la región, esta división sexual se ha flexibilizado, actualmente

¹ DE LUCAS, Beatriz. “Derechos Humanos de las mujeres. Avances y desafíos”. Pags. 15-30

se supone que las mujeres deben realizar el cuidado del hogar participen o no en el mercado laboral.

3. PROBLEMATIZACIÓN

Actualmente a la mujer se le otorga su participación en diferentes ámbitos como son: el proceso económico, político, laboral con el fin de que forme parte activa en todas y cada una de las decisiones responsabilidades y beneficios del desarrollo en igualdad de condiciones que el varón.

Sin embargo, dicha participación se ha visto limitada a partir de las diferencias físicas que existen entre hombres y mujeres. A lo largo de la historia a la mujer se le ha discriminado y considerado como una persona inferior al hombre. Es por ello que el tema Equidad de Género deber de ser reconocido por la sociedad en general. Actualmente las mujeres siguen luchando por recibir un trato igual en el aspecto laboral.

Cabe mencionar que la equidad de género es la igualdad de oportunidades, reconociendo y respetando las diferencias, lo que refleja un trato justo y semejante independientemente de quien se trate.

Gran parte de la identidad de los individuos se forma básicamente en las familias, el entorno más inmediato donde adquieren o le son asignados valores, hábitos, y costumbres, símbolos con los que desarrollan actividades, actitudes y conductas, de manera diferenciada a varones y mujeres en las distintas etapas de su ciclo vital, propiciando con ello relaciones desiguales de género y de generaciones.

Día a día, la percepción sobre el papel que juegan las mujeres en la sociedad se modifica tanto en el plano internacional como en el Estado Plurinacional de

Bolivia, se reconoce que la mujer, particularmente en las últimas dos décadas tiene cada vez más decidida participación en el plano económico y político en Bolivia.

La justicia de género implica comprender y reconocer la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho humano, puesto que la justicia de género pretende contribuir a la igualdad de género, así como promover una redistribución del poder. Su principal resultado es la plena participación, en igualdad de condiciones, de los hombres y de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluido en la participación de la toma de decisión y el acceso al poder.

4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

El tema de manera específica está enmarcado al ámbito social y laboral donde a la mujer se le otorga su participación en diferentes ámbitos como son: el proceso económico, político, laboral con el fin de que forme parte activa en todas y cada una de las decisiones responsabilidades y beneficios del desarrollo en la igualdad de condiciones que el varón

4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La desigualdad entre hombres y mujeres es una realidad que aún siguen padeciendo miles de mujeres bolivianas y el mundo laboral es aún, uno de los espacios donde se ven discriminadas. La delimitación del espacio en el desarrollo de la investigación se ha realizado dentro de los alcances de la jurisdicción del Departamento de La Paz, en la Ciudad de La Paz y El Alto se

tomó en cuenta esta región como una muestra donde se desarrolla la desigualdad de género en el trabajo.

4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Para el desarrollo de la investigación se utilizó información y/o datos históricos desde 2009 al 2017 ya que dentro de este periodo, se produjo grandes cambios dentro del ordenamiento jurídico empezando con la promulgación de la Constitución Política Plurinacional de Estado de Bolivia, con el objetivo de la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades.

5. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres que deciden desempeñarse en el ámbito laboral?

¿Cuáles son las características de las mujeres que se encuentran inmersas en el trabajo doméstico y extradoméstico?

¿Cuánto se valora los derechos de la mujer en el ámbito laboral, en relación al principio de igualdad y equidad de género?

¿Cómo se puede evitar la discriminación de género en el ámbito laboral?

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la desigualdad de género en el ámbito laboral y la participación de las mujeres en diferentes ámbitos económico, político, laboral con el fin de que

forme parte activa en todas y cada una de las decisiones responsabilidades y beneficios del desarrollo en la igualdad.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las actividades domésticas y extradomésticas que desempeñan hombres y mujeres.
- Identificar y analizar la forma en que se dividen actividades y responsabilidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Analizar las funciones que desempeñan en su fuente laboral.

CAPITULO I



CAPITULO I

MARCO HISTÓRICO

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

En un principio de la historia cuando la supervivencia humana dependía de la caza la condición humana ancestral era de autosuficiencia tanto masculina como femenina. Cuando surgió el sedentarismo la condición femenina comenzó a degradarse debido a que la mujer empezó a dedicarse exclusivamente a la dependencia del hombre ya que solo se dedicaba a las tareas del hogar y cuidado de los hijos mientras el macho se encargaba del sustento, con ello, se inicia el sometimiento forzoso del sexo femenino al masculino.

Su existencia no tenía sentido más que para el matrimonio, que ocurría generalmente entre los 15 y 18 años. Era un acto privado, un contrato concluido entre dos familias, con una estricta fidelidad por parte de la esposa su rol era dar nacimiento a hijos legítimos que pudieran heredar los bienes paternos.

En 1994 el tema volvió a resurgir fuertemente mediante un Programa llamado “El Consenso del Cairo” el cual nace como del análisis realizado por la International Women`s Health Coalition (IWHC) y las naciones unidas sobre la población e igualdad, en este programa se reconoció que el mundo debe pasar de las palabras a la acción, a fin de corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres en materia de derechos y oportunidades.

La vicepresidenta del proyecto, Adrienne Germain nos menciona que se busca que las naciones hagan conciencia sobre la problemática que se está viviendo en sus territorios y basadas en ello utilicen el término de “equidad y “genero”

para abordar los desequilibrios entre hombres y mujeres en lo referente a poder y oportunidades, incluso en tabúes de la sexualidad.²

A partir de ello, en algunos países se obtuvieron grandes logros como fueron la igualdad de trato ante la ley y empleo para las mujeres, mientras que en otros se mantuvo el constante rechazo por parte de los gobernantes por incrementar salarios, otorgar prestaciones y exigir a los hombres asumir responsabilidades por su propio comportamiento sexual, fecundidad, salud y bienestar de sus compañeras e hijos.

A lo largo de la historia tanto la mujer como el varón rara vez han tenido conciencia clara de su servidumbre, menos aún la primera que estaba colocada a un nivel más bajo que el obrero porque se la consideraba y trataba como un ser inferior.

La situación de la mujer en la antigüedad era de completa opresión, siendo mantenida por la fuerza de un estado retrogrado más desde el punto moral que del físico. La lucha por obtener el reconocimiento de los derechos de la mujer en todos los campos de la vida social y política, es un fenómeno típicamente moderno que se ha venido consolidando a través del tiempo; en Bolivia la lucha ha tenido diversas manifestaciones, derivadas de los cambios sociológicos, económicos y culturales a que hemos quedado sujetos. La mujer un ser oprimido desde los comienzos de nuestra historia, aparece sin embargo ligada invariablemente a nuestros esfuerzos para conseguir la independencia y contra la opresión, con el paso del tiempo surgieron algunos cambios como resultado de la lucha.

² (1995), International women health coalition 1ª y 2ª edición. "El consenso de el Cairo"

2. LA FAMILIA EN LA PREHISTÓRICA

Durante la época prehispánica (anterior a la conquista y colonización española) la mujer contaba con los mismos derechos y las mismas responsabilidades que el hombre en las relaciones entre cónyuges y para con la familia. Sin embargo después de la conquista, la mujer se encontró alejada de la vida pública y su conducta a partir de entonces fue estrictamente vigilada, pobre o rica la mujer usualmente carecía de preparación intelectual.

En esta época rigió el principio de que las mujeres podían trabajar en todas las artes y oficios "compatibles con su sexo" así pudieron trabajar como hiladoras de seda, lana, lino, algodón o como dulceras, cocineras, etc.

Algunas veces trabajaban junto a los hombres en la elaboración del tabaco o en la cerámica, pero lo predominante fue el carácter doméstico de su trabajo, utilizando de preferencia su domicilio, por otra parte la mujer casada requería de la autorización expresa del marido y la soltera debería ir acompañada de sus padres o hermanos.

En el campo laboral, el trabajo de la mujer era signo de aprobación entre las clases altas y entre las clases bajas en un penoso medio para subsistir, en las capas medias lo peor que podía pasar era que la mujer trabajara y si se veía precisada a ello de inmediato era manifiesta su falta de preparación, la mujer pobre estaba acostumbrada a realizar todo tipo de labores y su forma de subsistencia regular era el comercio o el servicio doméstico.

La mujer de campo realizaba labores de tipo principalmente doméstico y entonces como ahora, participaba además en las labores de cultivo o bien en artesanías domiciliarias de tipo rural.

2.1. LA FAMILIA EN LA GRECIA CLÁSICA

Los derechos de la mujer no aumentaron con respecto a las civilizaciones egipcia y mesopotámica. Las leyes reconocían el divorcio y el repudio de la esposa sin necesidad de alegar motivo alguno, la mujer solo en caso de malos tratos, podía conseguir que se disolviera el matrimonio. Por lo demás pasaba toda su vida dedicada al hogar y tenía a su cargo el cuidado de los hijos y los esclavos sin que se le permitiera participar en los negocios públicos. De niña vivía al lado de su madre y se casaba a la edad de 15 años sin ser consultada.

2.2. LA FAMILIA EN LA ROMA CLÁSICA

La familia romana era totalmente patriarcal, la mujer libre estaba sometida a su padre o a su marido si era casada, carecía de derechos políticos. Las niñas tampoco recibían la misma educación que los niños raramente iban a la escuela media y nunca a la superior, el jefe de familia constituía la cabeza visible de la misma y ejercía una autoridad completa sobre los miembros de la casa. La mujer romana mejoro su posición respecto a la griega aunque siempre estuvo bajo la tutela del varón.

3. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA DESIGUALDAD HISTÓRICA

La violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de las desigualdades históricas en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, presentes en casi todas las sociedades. A través de las valoraciones socioculturales de la diferencia sexual se establece la supremacía de lo masculino sobre lo femenino, originando una posición de desventaja para las mujeres que se traduce en un menor acceso a recursos, oportunidades y toma de decisiones.

La falta de poder material y simbólico en las mujeres las coloca en situaciones de sometimiento y subordinación frente a los varones, quienes ejercen poder sobre ellas de distintas maneras, el ejercicio de la violencia sobre sus cuerpos es uno de ellos. Todos los actos de violencia tienen en común el objetivo del sometimiento y el control de las mujeres, por lo que se trata de un ejercicio de poder mediante la fuerza³ y, hasta las formas más sutiles como el lenguaje, que con su fuerza simbólica condena o invisibiliza, pasando por torturas, asesinatos y delitos de muy variada índole⁴, con el único propósito mantener la supremacía de lo masculino.

Esta forma de entender la violencia contra las mujeres se fundamenta en el movimiento feminista de la década de 1970, en el que se posicionó el tema elaborando un concepto del patriarcado que explicitaba un sistema de dominación basado en las diferencias de sexo – género, independiente de otros sistemas de dominación (social, económica, etc.). “El sistema patriarcal presenta formas de opresión y legitimación propias y distintas, no sólo relacionadas con la desigualdad en la esfera de lo público, sino muy fundamentalmente con las prácticas que tienen lugar en la esfera de lo privado”⁵.

En la obra *Política Sexual*, Kate Millet plantea que la sociedad patriarcal, al igual que otras formas de dominación, ejercería un control insuficiente e incluso ineficaz, de no contar con el apoyo de la fuerza, que no sólo constituye una medida de emergencia sino también un instrumento de intimidación constante⁶. Este planteamiento de Millet aporta elementos para que la violencia contra las

³ Bourdieu, Pierre (2001). *Masculine Domination*. Standford, California. Standford University Press.

⁴ Torres Falcón, Marta (2004). *Violencia contra las mujeres en contextos urbanos y rurales*.

⁵ Sagot, Montserrat (2008). *Los Límites de las reformas: violencia contra las mujeres y políticas públicas en América Latina*, Revista Ciencias Sociales, vol. 2, núm. 120. Pág. 30.

⁶ De Miguel Álvarez, Ana (2005). *La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género*, Cuadernos de Trabajo Social, vol. 18, Pág. 231.

mujeres deje de ser un suceso, un problema personal entre agresor y víctima, para definirse como violencia estructural sobre el colectivo femenino.

El proceso de socialización ha sido tan perfecto en el modelo de dominación patriarcal que, según Ana de Miguel: las mujeres de la década de 1960 no percibían que su exclusión de los centros de poder y, menos aún, que la violencia ejercida contra ellas fuera una amenaza colectiva, pues ésta se miraba como algo aislado que sucedía sólo a las mujeres desdichadas.⁷

Así mismo, Pierre Bourdieu establece que:⁸ El dominio masculino está suficientemente bien asegurado como para no requerir justificación, puede limitarse a ser y a manifestarse en costumbres y discursos que enuncian el ser conforme a la evidencia, contribuyendo así a ajustar los dichos con los hechos. La visión dominante de la división sexual se expresa en discursos como los refranes, proverbios, enigmas, cantos, poemas o en representaciones gráficas como las decoraciones murales, los adornos de la cerámica o los tejidos.

Pero se expresa también en objetos técnicos o prácticos: por ejemplo, en la estructuración del espacio, en particular en las divisiones interiores de la casa o en la oposición entre la casa y el campo, o bien en la organización del tiempo.

Por lo anterior, se puede considerar que la violencia contra las mujeres es un proceso difícil de erradicar pues se apoya en las prácticas culturales de los pueblos y su arraigo a lo largo de la historia de la humanidad. Se fundamenta también en la división socialmente construida de los sexos, por lo tanto se le confiere el carácter de normal o natural en la conducta humana. Además de que “hunde sus raíces en las relaciones de desigualdad entre los hombres y las mujeres. Los grupos humanos crean ideologías y formas de organización social

⁷ De Miguel Álvarez, Ana (2005). Ob. Cit.

⁸ Bourdieu, Pierre (2001). Ob. Cit.

que perpetúan estas relaciones de desigualdad, y la violencia se teje, precisamente, en estas ideologías y estructuras por la sencilla razón de que han proporcionado enormes beneficios y privilegios a los grupos dominantes”⁹.

En cuanto a las formas de organización social, Celia Amorós destaca que su fundamento se remite a lo que llama “pactos patriarcales”, definiéndolos como las actitudes y prácticas de complicidad entre diversos individuos o grupos que se autodefinen en función de su pertenencia e identidad de grupo, “soy hombre porque soy como ellos” lo cual implica, si no poder, al menos la posibilidad de estar al lado de los que pueden, pues el poder se concibe como patrimonio del género masculino¹⁰.

Constituidos de esta forma, los varones se autoafirman en un correlato simbólico de prácticas serializadas enfocadas a un lugar común: el *topos*, configurado como un lugar de todos y ámbito transaccional, en tanto que es tierra de nadie. El *topos*, así constituido es la mujer, que configurada como lugar práctico-simbólico, resulta ser objeto de violencia¹¹.

En el texto *Violencia contra la mujer y pactos patriarcales*, Amorós lo ejemplifica claramente en un caso real en que un Juez aduce como atenuante ¿eximente? de una violación, el que la mujer, al colocarse en un automóvil entre dos varones “se puso en disposición de ser usada sexualmente”, pues como ya se afirmó arriba la mujer es, ante todo, un *topos* o lugar simbólico de uso sexual por parte de cualquier individuo que pertenezca al conjunto de los varones. Este caso sirve también para ilustrar cómo el Juez, en su atributo de operador de

⁹ Bautista, Esperanza (2004). *La violencia de género. 10 palabras clave*. España. Verbo divino. Pág. 12.

¹⁰ Amorós, Celia (1982). *Rasgos patriarcales del discurso filosófico: notas acerca del sexismo en filosofía*, en *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Antropos, Madrid.

¹¹ Ibidem (1990). *Violencia contra la mujer y pactos patriarcales*, en *Violencia y sociedad patriarcal*, Madrid.

justicia, sanciona y vuelve explícito el pacto entre los varones tal como se entiende e interpreta en la lógica de los pactos patriarcales¹².

Queda claramente visible el alto grado de discriminación que experimenta la mujer, pues no sólo se le reconoce como objeto susceptible de violencia sino que también se le inculpa o responsabiliza, siguiendo la lógica del caso antes mencionado, de la violencia ejercida en su contra. De esta manera se legitiman las relaciones de dominación a tal grado que la sociedad naturaliza e invisibiliza los actos violentos del grupo dominante.

4. EL LUGAR DE TRABAJO DE UNA MUJER: UN PUNTO DE VISTA HISTÓRICO.

En las sociedades preindustriales, las actividades productivas y las del hogar no estaban separadas, puesto que la producción se realizaba en el interior del hogar, o cerca de él.

Las mujeres solían tener una importante influencia dentro del hogar, aunque se viesan excluidas de temas masculinos como la política y la guerra. No obstante con la llegada de la industria moderna, que da lugar al paso de una sociedad pre-industrial a una sociedad industrial, se produce una separación entre el lugar del trabajo y el hogar. El inicio al trabajo en industrias mecanizadas, supone que no se contraten a familias, sino a individuos. Este cambio en lo social marcó una distinción entre la vida pública y la vida privada, las mujeres se situaron dentro de la vida privada, donde se las empezó a asociar a valores domésticos, mientras que los hombres se situaban en la vida pública, por el hecho de tener un empleo fuera del hogar.

¹² Amorós, Celia (1990). Ob. Cit.

Con la primera guerra mundial, se produce otro cambio, y es que como muchos hombres se fueron a la guerra a luchar, se produjo una escasez de la mano de obra, lo que produjo que muchas mujeres saliesen de sus hogares, para trabajar en las fábricas, etc. Y así fueron las mujeres adentrándose en el mundo laboral. Otro aspecto importante, es el cambio en la familia, hoy día no se tienen tantos hijos como antes, el tamaño de las familias se ha reducido, e incluso se ha retrasado la gestación del primer hijo, pues cada vez más son las mujeres con carreras universitarias. También se han mecanizado muchas tareas del hogar, como la lavadora, el lavavajillas etc. que ahorran tiempo en la realización de dichas tareas, generalmente llevadas a cabo por las mujeres, así que podemos afirmar que la participación de la mujer en la población activa remunerada, ha ido aumentando más o menos continuamente a lo largo del siglo XX.

No obstante esto no significa que no haya desigualdades en el mercado laboral, pues a pesar que hoy en día los hombres también realizan tareas del hogar, este avance es muy lento y aún, en muchos hogares son las mujeres las que realizan estas tareas, lo que supone que en vez de coger un empleo de jornada completa se lo cogen parcial, lo que implica sueldos más precarios.

De todo esto cabe resaltar la importancia que tuvo el surgimiento de la industria y con ella la sociedad industrial, donde se discriminó de manera importante a la mujer. Se separó el lugar de trabajo, pues antes de la sociedad industrial el trabajo y el hogar eran uno mismo y con la industrialización se separaron y la mujer quedó confinada a este. Luego con la primera guerra mundial, las mujeres empezaron a adentrar en el mundo laboral y hoy en día es normal que las mujeres trabajen, de hecho cada vez son más con el cambio de familia en la que se ha reducido y retrasado la gestación de hijos y cada vez son más mujeres que estudian una carrera para tener un buen trabajo.

CAPITULO II



CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

1. GÉNERO

Bien entendidas las etapas del proceso (perspectiva de género, derechos humanos, violencia de género, fase de “hacer visibles” a las mujeres, sensibilización de género, cuestionamiento de roles tradicionales de madres y esposas, entre otros puntos) considero, sin embargo, que lo que se pretende es la incorporación de la mujer a la libre fuerza del mercado, al libre accionar de las fuerzas sociales y políticas que se condensan en un determinado Estado.

La palabra denotaba rechazo al determinismo biológico implícito en el empleo de términos tales como “sexo” o “diferencia sexual”. “Genero” relatava también los aspectos relacionales de las definiciones normativas de la feminidad. Quienes se preocuparon de que los estudios académicos en torno a las mujeres se centrasen de forma separada y demasiado limitada en las mujeres, utilizaron el término “género” para introducir una noción relacional en nuestro vocabulario analítico.¹³

Así tenemos que el concepto de género se ha definido desde un punto de vista estrictamente gramatical, hasta llegar, incluso, a proporcionarle un lugar equivalente a categoría de estudio.

En los últimos veinte años se ha generado una infinidad de estudios y comentarios sobre equidad de género desde diversas corrientes de pensamiento. Dicho concepto se ha conceptualizado prácticamente desde todas las disciplinas y perspectivas teóricas.

¹³ Cabanellas de Torres G. Diccionario Jurídico Elemental. Pag. 66

2. EQUIDAD

Proviene del latín *aequitas*, el término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva. De acuerdo con la perspectiva, hombres y mujeres fueron definidos en términos el uno del otro, y no se podría conseguir la comprensión de unos u otros mediante estudios completamente separados.

Considero que el fenómeno que encierra el problema de la equidad de género en éstos momentos, va mucho más allá de logros lingüísticos (asistente, asistenta, ayudante, ayudanta, y mil y uno ejemplos más). Cuestión que si bien es importante como parte de un proceso mucho mayor, se queda corto para comprender la complejidad y magnitud que se pretende con la incorporación del tema que nos ocupa en todos y cada uno de los gobiernos a nivel mundial.

2.1. EQUIDAD DE GÉNERO

Es importante no desdeñar el tema de género y derecho, en particular, porque nos da cuenta de la estructuración del concepto de género en su peculiaridad individual, social, cultural, de simbolismo e imagen. Además, nos permite, como dirían diversas autoras estudiosas de género “llamar a la concordia y al mayor entendimiento entre los géneros. Pienso que la mayoría de las veces los varones del siglo XXI, de igual modo que las mujeres, no son conscientes de seguir utilizando patrones que están basados en la desigualdad entre los géneros y confunden esa desigualdad, esa construcción social, con lo natural, lo normal. Esta situación arrinconan a las mujeres de la esfera social y de la pública. Pero, ellos, los varones, lo ven con toda naturalidad.”¹⁴

¹⁴ Martínez Adela, *Cultura lenguaje y traducción desde una perspectiva de género. Estudios sobre la Mujer*, Universidad de Málaga, España, 2004.

3. IGUALDAD

La igualdad es el trato idéntico que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de discriminación por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia, o para hacerlo más práctico es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

Se busca, por consiguiente, que la mujer no solamente se libere de sí y para sí misma, sino también que se incorpore en la concienciación plena como fuerza de trabajo socialmente remunerado y necesario para reproducir los comportamientos de una estructura social. Logros que, es por demás decir, se han capitalizado en ordenamientos nacionales y extranjeros, en derecho positivo nacional e internacional.

3.1. IGUALDAD FORMAL

La igualdad formal son las manifestaciones del propio principio de igualdad de trato, es decir, en la ley, ante la ley, en la aplicación de la ley, en el contenido de la ley y el mandato de no discriminación.

Al matizar este concepto, cabe diferenciar la igualdad en la ley, referida como un mandato dirigido principalmente al legislador, para que regule las diversas situaciones, sin hacer discriminaciones odiosas, siendo normalmente una noción fácilmente verificable, pues hay discriminaciones obvias.¹⁵

Otra modalidad es la denominada igualdad ante la ley, que consiste en un mandato dirigido, y que debe de ser aplicado por los órganos judiciales, por el

¹⁵ En este sentido, en 1890 la Corte Federal norteamericana argumentó "si una ley excluyera a todos los hombres blancos de prestar servicios como jurado, nadie podría decir que no se ha privado a los hombres blancos de la protección de la ley", en *Strauder c/West Virginia*, citado por David Curie, introducción a la Constitución de los Estados Unidos, Trad. V. Gómez. Zavalía, Buenos Aires, 1998 p. 93

que se les exige tratar de igual manera a aquellas personas que se encuentran en idéntica situación, así como no tratar igual a personas que se hallan en situaciones sustancialmente distintas, por lo que las consecuencias jurídicas más importantes que se derivan de este principio son la igual capacidad jurídica de todos los ciudadanos/as y la exigencia de la generalidad de la ley.¹⁶

Por otra parte, el principio de igual aplicación de la ley, es un mandato dirigido a los órganos del Estado, judicial y ejecutivo, encargados de aplicar el derecho, mediante el cual se les exige no interpretar y aplicar la norma de manera distinta en casos en que sean sustancialmente iguales.¹⁷

3.2. IGUALDAD E IDENTIDAD.

En términos generales, se entiende por igualdad el establecimiento de un criterio de lo que históricamente se pretende razonable para medir la legitimidad o ilegitimidad de una desigualdad jurídica de trato entre un conjunto de la ciudadanía respecto de un criterio previamente determinado; es decir, la igualdad sirve para determinar, de forma no arbitraria y razonablemente, qué grado de desigualdad jurídica de trato entre dos o más personas es tolerable, por lo que la igualdad es un criterio que mide el grado de desigualdad jurídicamente admisible.

Pero, como se ha señalado, no es cierto que la igualdad sea una ley de la naturaleza, dado que ésta no tiene nada de igual, por tanto, la igualdad no es una realidad objetiva o empírica anterior al derecho, sino que la construcción

¹⁶ Tiene sus antecedentes positivos en las Revoluciones Liberales de finales del siglo XVIII y principio del siglo XIX.

¹⁷ REY MARTINEZ, Femando, El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo. Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), 2005, p. 28, que señala que a la arbitrariedad se le reconoce como una prohibición general dirigida a las autoridades encargadas de la aplicación y ejecución de la ley en el sentido de no poder tratar situaciones semejantes con criterios distintos

jurídica de la igualdad implica siempre un juicio de valor, un proceso de abstracción que depende de la elección de las propiedades, criterios o rasgos considerados como relevantes entre los que se compara. De esta manera, el concepto de igualdad es incompleto y remite siempre a un punto de vista desde el que se realizan las comparaciones, poseyendo un sentido procesal, pues abre una vía para el argumento racional en relación con qué desigualdades jurídicas de trato son tolerables bajo qué circunstancias.¹⁸

En consecuencia, la igualdad es un concepto relacional que muestra la identidad que existe entre dos o más personas, cosas o hechos en relación tan sólo con algunos aspectos o elementos, reconociendo las diferencias sustanciales que existen en el resto de los aspectos.¹⁹

Desde la perspectiva jurídica, la igualdad entre las personas implica estrictamente que la identidad que existe entre ellas reside en que todos y todas, sin excepción, son titulares de los mismos derechos y obligaciones, por lo que la igualdad jurídica es la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales, independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes.

Ahora bien, la igualdad no debe confundirse con el término identidad en el sentido de entenderse ésta como la obligación de todas las personas de ser tratadas exactamente de la misma forma, ni tampoco la permisividad de toda diferenciación, pues en este supuesto se disolvería la idea de igualdad puesto que, en caso de así ocurrir, supondría negar que el establecimiento de

¹⁸ Así lo afirma Vauvernarques, recogido en BILBAO UBILLOS, Juan María y REY MARTINEZ, Fernando, "El principio constitucional de igualdad en la jurisprudencia española", en El principio constitucional de igualdad. Lecturas de introducción, en Carbonett, Miguel (comp.) Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 2003. p. 107.

¹⁹ RUIZ MIGUEL, Afonso "Sobre el concepto de igualdad", en Carbonett, Miguel (comp.), El principio constitucional de igualdad. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003; p. 44.

diferencias de trato jurídico a favor de ciertos colectivos sociales²⁰ responde a la desventaja en la que se encuentran dichos grupos.

3.3. IGUALDAD, JUSTICIA Y EQUIDAD.

La igualdad dentro del pensamiento filosófico de la modernidad ha estado vinculada al más amplio concepto de justicia, y así deviene la llamada Teoría de la justicia de John Rawls, para el cual los dos principios desde los que debe de iniciar el proceso para alcanzar una sociedad justa y equitativa son, en primer lugar, el que cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con una estructura semejante de libertades para los demás y, en segundo lugar, que las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez que se espere razonablemente que sean ventajosas para todas las personas se vinculen con empleos y cargos asequibles para todos y todas.

A partir del primer principio es factible la construcción del mandato constitucional de igualdad en los derechos fundamentales, mientras que el segundo de ellos se fundamenta en que la regla debe ser la igualdad y que, por tanto, las desigualdades deben de ser la excepción.

Por otra parte, el vocablo equidad al referirse a las relaciones entre hombres y mujeres, intenta establecer la imparcialidad en el trato tanto a unas como a otros, ya sea de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considere equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.²¹

²⁰ MARQUEZ Roci. Las mujeres, la infancia, y la juventud, la justicia de igualdad. Pag. 56

²¹ Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres Dirección General de Empleo, 2002.

4. ROL

Tareas socialmente asignadas que cumplen hombres y mujeres. Son representaciones culturales que dicta la sociedad.²²

5. DISCRIMINACIÓN

Distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. Trabajo²³

Se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

5.1. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación en la sociedad sigue viendo como una acción negativa para las personas que sufren de esta, afectando su estado emocional hasta el grado de perturbar las áreas familiares, sociales y laborales.

Según el mecanismo bajo el cual opera, Stavenhagen (2002) en la página 33 identifica cuatro tipos de discriminación, Legal, Interpersonal, Institucional y Estructural.

²² Cabanellas de Torres G. Diccionario Jurídico Elemental. Pag. 56

²³ Ídem

Discriminación Legal

Se da cuando el mecanismo o medio de la discriminación se deriva de la omisión de las leyes o de los enunciados favorables que garanticen y desarrollen el pleno disfrute de los derechos humanos de la población tradicionalmente marginada.

Discriminación Interpersonal

Se manifiesta en actitudes y conductas de rechazo y exclusión hacia determinadas personas. En Guatemala se da especialmente contra los indígenas, por parte de la población indígena, afecta principalmente a mujeres (indígenas y no indígenas) así mismo los medios de comunicación masiva transmiten estereotipos y prejuicios étnicos y raciales dañinos a la imagen de los pueblos indígenas, mismos que se replican en convenciones y actitudes personales.

Discriminación Institucional

Se manifiesta a través del sesgo desfavorable en la distribución del gasto público y de los bienes colectivos hacia determinada población, en especial a indígenas, mujeres, personas de la tercera edad y jóvenes. La discriminación se ve reflejada en las instituciones educativas y de salud, la administración de justicia, administración pública, las inversiones públicas y privadas, la infraestructura básica y otros servicios.

Discriminación Estructural

Es la base sobre las cuales descansan los otros mecanismos históricos ya señalados. En especial para los indígenas y mujeres. La discriminación

estructural ha consistido en la exclusión de los recursos económicos, políticos e institucionales necesarios para convivir en condiciones de equidad con el resto de la población guatemalteca.

Existen motivos que utilizan las personas para poder hacer uso de la discriminación, dejando a un lado la igualdad de derechos con los que cuentan cada una de ellas. Melgar (2011) cita a Fernández diciendo que existen varias clases de discriminación estas son:

Racismo y xenofobia

El racismo es una teoría fundamentada en prejuicios según razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican reacciones de dominio así como comportamientos de rechazo y agresión a los extranjeros se representa frecuentemente con la xenofobia.

Discriminación a discapacitados y enfermos

Los discapacitados tienen dificultades para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras y otros. El mayor reto para ellos es convencer a la sociedad de que no son una clase aparte.

Discriminación según el estrato social

Clase social generalmente se define como un grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo esto significa que las clases sociales tienen acceso distinto y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades.

Discriminación a mujeres por parte del machismo

El machismo es una discriminación de carácter dominante adoptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en la cultura machista aprendió a respetar y admirar al varón tanto física como intelectualmente, quien es el jefe de familia y quien toma las decisiones en casa y ve a la mujer con una actitud de prepotencia y practica comportamientos que resultan ofensivos al sexo femenino, buscando la sumisión en todos los niveles: sexual, procreativo, laboral y afectivo.

6. TRABAJO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico es el conjunto de actividades obligatorias y gratuitas que se realizan en todos los hogares como parte de las medidas para dignificar la calidad de vida, estas incluyen cuestiones de higiene y salud (lavar, planchar, cocinar, cuidar, arreglar y servir).

7. TRABAJO EXTRADOMÉSTICO

Conjunto de actividades que permiten la obtención de recursos monetarios mediante la participación en la producción o comercialización de bienes y servicios para el mercado. Esta definición incluye al trabajo no remunerado en negocios o empresas familiares que contribuye a la producción de bienes o servicios que se intercambien en el mercado.

8. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Se entiende como la necesidad de que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todos los niveles de una organización.

El enfoque de equidad de género debe ser aplicado en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

9. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El trabajo está relacionado directamente con los patrones socioculturales que determinan las actividades de los hombres y mujeres. Esta división tiene sus orígenes en las diferencias fisiológicas para establecer las tareas que incumben a cada uno de ellos.

Según el trabajo que desempeñen las personas, las sociedades se estructuran de manera jerárquica, representada en espacios y acciones relacionadas a las actividades que se desarrollan según el rol.²⁴

²⁴ Cabanellas de Torres G. Diccionario Jurídico Elemental. Pag. 36

CAPITULO III



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

1. DESARROLLO HUMANO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El tema Desarrollo Humano permite conocer la igualdad que actualmente se tiene entre mujeres y hombres, en cuanto al empleo y el grado de estudios que alcanza, así como conocer las oportunidades de superación que se le dan a la mujer en cuanto a los aspectos políticos y económicos.

La educación y la formación son elementos claves para el acceso a empleos mejores. Sin embargo, el informe sobre el desarrollo humano, muestra que en un número considerable de estados, sigue habiendo importantes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la educación formal y a la formación en el trabajo.

Habitualmente la mayoría de los hombres y las mujeres desarrollan papeles determinados por las condiciones económicas, políticas o legales de una sociedad; así como por sus valores religiosos y morales, además de las circunstancias propias de cada familia.

En la sociedad la mayor parte de las mujeres desarrollan el papel reproductivo y los varones el productivo lo que implica diferencias en el tipo de actividades que se llevan a cabo. En el país 84.8% del trabajo doméstico lo realizan las mujeres, en cambio 70.8% del trabajo que produce para el mercado es cubierto por hombres. En cuanto al tiempo utilizado en las necesidades y cuidados personales las actividades educativas y recreativas o de convivencia las producciones son similares para cada sexo (alrededor de 50%).

De acuerdo a los porcentajes estadísticos de las diferencias en el uso del tiempo se nota que las mujeres de Bolivia realizan más actividades dentro del hogar, mientras que los hombres ocupan un porcentaje mayor en producción para el mercado, con estas estadísticas se observa que en la sociedad el sector laboral es ocupado principalmente.

2. CRÍTICAS AL DERECHO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las voces de las mujeres han conformado un nuevo espacio de debate público en áreas como el derecho. De manera transgresora, ellas han planteado interrogantes transversales que han cuestionado el campo del derecho y han puesto en evidencia su carácter de institución patriarcal y, en menor grado, su importancia en la articulación de este, con lo que reconocen su capacidad de reproducción y sostenimiento este sistema.

En este marco de análisis se encuentra el siguiente conjunto de críticas identificadas en los estudios de género. El primer grupo, cuestiona el supuesto de igualdad de hombres y mujeres ante la ley promovido por el liberalismo²⁵ partiendo de la discusión entre el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia²⁶. Continuando con la discusión frente al liberalismo, el segundo grupo de críticas debate sobre los riesgos de la dicotomía público-privado que

²⁵Ideología política y económica que se inspira en el individualismo y la exaltación y la salvaguarda de la libertad del individuo. Se origina en el pensamiento ilustrado y las revoluciones inglesas del siglo XVII y XVIII. Según Bobbio (1991), se define "Como teoría económica, el liberalismo es partidario de la economía de mercado; como teoría política es simpatizante del Estado que gobierne lo menos posible o, como se dice hoy, del Estado mínimo (reducido al mínimo indispensable). El liberalismo como expresión del pensamiento y acción debe ser caracterizada para que incluya la diversidad y multiplicidad de ideas sin que se pierda su significación esencial como ideología".

²⁶Grosso modo, el feminismo de la igualdad es una de las vertientes del feminismo ubicado en la primera ola, que reivindica el reconocimiento de las mujeres en igualdad con los hombres. El feminismo de la diferencia hace referencia a la corriente que impulsó la diferenciación de género entre hombres y mujeres y su desarrollo en distintos ámbitos de la vida. Ver más en Bodelón (1998).

dieron origen a uno de las reivindicaciones más importantes del feminismo: lo personal es político y la consideración de las violencias basadas en género como un asunto público, confirmando las falacias de los postulados claves de dicha ideología.

El tercer grupo saca a la luz el carácter sexista, en particular androcéntrico, del derecho, con lo que muestra a través de sus manifestaciones que este busca mantener la superioridad y centralidad masculina y que tiene en cuenta a las mujeres desde el punto de vista de los hombres. El cuarto grupo de críticas tiene que ver con la ausencia de las mujeres y la perspectiva de género en los estudios del derecho originada en la carencia en los estudios jurídicos de otras áreas sociales y de otras visiones como el enfoque de género debido principalmente al sexismo.

El último grupo de críticas, resalta la falta de derecho femenino, es decir, de la creación de un nuevo campo de estudio a partir de las relaciones de género más allá de los Estudios Críticos del Derecho hasta el reconocimiento del carácter emancipatorio del derecho. A continuación, se extienden estos cinco planteamientos críticos frente al derecho, generados a partir de la diversidad de vertientes feministas.

3. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

La Igualdad de género parte de la premisa que todos los seres humanos, hombres y mujeres, poseen la libertad para realizar sus potencialidades y habilidades personales y para hacer elecciones sin verse limitados por estereotipos de cómo ser mujer y como ser hombre, por roles de género rígidos y por prejuicios. La Igualdad de género implica que se consideran y respetan las aspiraciones y necesidades específicas de mujeres y hombres y que estas son valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y

mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de hacer nacido hombre y mujer.

El principio de igualdad no quiere decir que no existan diferencias, por el contrario, contiene diversas manifestaciones de igualdad: de razas, entre hombres y mujeres, y todas aquellas igualdades que integran en su significado la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social. Esta es la característica básica del principio de igualdad de trato que se convierte en una condición necesaria de las sociedades democráticas. La diferencia en sí, no es discriminatoria, el problema es cuando se establecen relaciones de subordinación entre esas diferencias; es entonces cuando sigue la discriminación.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en sus Informes Sobre el Desarrollo Humano, que ha publicado desde 1990, define el desarrollo humano como “el proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano”; y aunque reconoce que éstas pueden variar con el tiempo, concede especial interés por tres oportunidades esenciales que son:

- Disfrutar de una vida prolongada y saludable, medida por la esperanza de vida.
- Adquirir conocimientos, medido por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta de matriculación combinada, primaria, secundaria y terciaria.
- Tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno, medido por la estimación de un ingreso proveniente del trabajo.

Si no se poseen al menos éstas, otras alternativas continuarán siendo inaccesibles, como la libertad política y económica, así como la posibilidad de ser productivo, respetarse asimismo y disfrutar de la garantía de los derechos humanos.

4. LAS TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN

La primera teoría es la teoría del “gusto de la discriminación” de Becker. El autor expone una teoría económica sobre la discriminación construida bajo los supuestos de la teoría de capital humano.²⁷ Esta teoría está enfocada en las mujeres y en los trabajadores negros de los EE.UU en este trabajo nos centraremos solo en las mujeres. En esta teoría se analiza en qué medida los empresarios o demandantes de trabajo están dispuestos a contratar a mujeres. En este caso los empresarios no quieren contratar a mujeres pues les provoca un coste subjetivo o psicológico a causa de sus prejuicios, y solo las contratarían si tuviesen un incentivo, en este caso si pagándoles menos que a los hombres. La fuerza de este coste psicológico se refleja en un coeficiente de discriminación. Esto significa que a mayor gusto por la discriminación más grande serán las disparidades de salarios. Siendo este coeficiente de discriminación (e) y los salarios (w) el empresario comparará los salarios entre hombres y mujeres y solo contratará a mujeres si $(w+d)$ es inferior a (w) . No obstante Becker destaca que este supuesto no aguantará mucho pues supone un coste para el empresario con prejuicios respecto a otro empresario sin prejuicios, pues el empresario con prejuicios perderá eficiencia en su empresa, lo que le supondrá un coste y esta discriminación a largo plazo no es rentable. Pero la realidad es muy diferente esta teoría ha recibido duras críticas, sobre todo se cuestiona si es cierto que a largo plazo el empresario con prejuicios

²⁷ Para más información véase: BECKER, G. S. El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación, Madrid, 1983, Alianza Editorial, 2ª ed. p. 166.

sale perdiendo. En este modelo las grandes perdedoras son las mujeres porque acaban cobrando menos.

La segunda teoría se le llama, teoría del poder de mercado o del monopsonio: De acuerdo con esta teoría al empresario le sale rentable la práctica de una discriminación de salarios. Le resultara rentable pagar un salario desigual entre mujeres y hombres igualmente productivos. Y esto recae sobre la mujer porque son las que presentan una curva de oferta de trabajo menos elástica. Y este factor de inelasticidad se debe a su reducida movilidad tanto ocupacional como geográfico, las mujeres suelen viajar menos, pues son las que principalmente cuidan de los hijos y si están casadas y su marido tiene un trabajo en la ciudad A es muy difícil que una mujer acepte un trabajo en una ciudad B, por no hablar de países o comarcas. Pues se considera el salario de la mujer como complementario y es ésta la que está dispuesta a sacrificar su vida profesional para hacerla más compatible con su vida doméstica. Luego tenemos la reducida movilidad ocupacional y esto se debe a la segregación horizontal que se da en el mercado laboral, debido a esto las mujeres tienen menos trabajos para optar. Pues esto significa que las mujeres son menos sensibles a las variaciones salariales que los hombres. El empresario de esta teoría, a diferencia de la teoría de Becker donde no le es rentable la discriminación, a este le sale bastante rentable el discriminar, y más suponiendo que haya competencia en el mercado de productos, si todas las empresas discriminan y una empresa no, esta tendrá unos costes más elevados que las otras y no podrá hacer frente a su competencia. No obstante esta teoría también recibe algunas críticas, como el hecho de que si el salario de una mujer es bajo y se entiende como un complemento al del hombre esta podría considerar más importantes sus tareas y renunciar a su puesto de trabajo.

La tercera teoría de discriminación es la discriminación estadística, esta teoría consiste en atribuir una serie de características a un colectivo, puesto que ir recabando información de cada solicitante de empleo resulta muy caro puesto que se produce una información imperfecta), los empresarios se guían por estas estadísticas que en general se basan en estereotipos, es decir, si buscan un puesto de trabajo donde se requiera un gran esfuerzo físico, teniendo en cuenta que en general se consideran a las mujeres menos fuertes que los hombres, se acabará contratando a un hombre para este puesto de trabajo. En esta teoría el empresario no es malvado ni discrimina pro gusto sino que lo hace de manera racional como una estrategia económica en la que discriminar también sale rentable. Esta teoría favorece la segregación horizontal y al contrario que la de Becker, se prevé que persistirá en el tiempo, a no ser que las características entre hombres y mujeres lleguen a un nivel igualitario y ya no sea rentable discriminar.

Por último nos encontramos con la teoría de conocida como segregación ocupacional. Esta teoría analiza la discriminación a partir de la segregación en el empleo (Bergmann, 1974). En la actualidad hay dos tipos de segregación: la segregación horizontal que consiste en que los hombres se concentran en unos empleos concretos y las mujeres en otros. Y la segregación vertical la cual suelen ser los hombres los que obtienen puestos directivos en los que el liderazgo y la responsabilidad son esenciales para este tipo de trabajos. El problema de esta teoría es que no explica las razones de por qué se dan estos acontecimientos. Por un lado se comenta que esto se debe a causa de prejuicios y estereotipos y por otro a la falta de interés de un sexo u otro a realizar determinados trabajos, por ejemplo el sector de la construcción en este el número de mujeres que lo ocupan es reducido, esto puede deberse a una discriminación o bien a que en general las mujeres no estén interesadas en este sector. Pero en todo caso no hay una respuesta concreta.

5. FACTORES QUE EXPLICAN LAS DESIGUALDADES

El primero es factor es que la sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados que recaen sobre las mujeres. A día de hoy existe una ausencia de corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes como los niños, personas mayores, o personas que sufren de alguna enfermedad que les hace ser dependientes. El trabajo doméstico se sigue viendo femenino y se tolera que sean las mujeres únicamente las encargadas de realizar de las tareas del hogar. Por otro lado, por lo que respecta a las personas dependientes, podríamos afirmar que existe una falta de servicios y equipamientos de atención y cuidados a personas mayores, dependientes e infancia. A lo largo de los años el gobierno se ha desentendido mucho de estos temas, no obstante a partir del 2006 se aprueba la Ley de promoción y autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia aprobada por el congreso el día 30 de noviembre de este mismo año. Esta ley se encarga de financiar algunos servicios que necesitan estas personas dependientes. No obstante a pesar de esta ley hoy día siguen siendo muchas las mujeres que se encargan de cuidar de estas personas.

El segundo factor seria la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección. Esto se debe principalmente a una cultura sexista, pues los elementos de líder son elementos masculinizados con los cuales las mujeres no cumplen. Así pues, mayoritariamente los líderes suelen ser hombres. Por otra parte los cargos de responsabilidad pública están organizados de una manera que hacen incompatibles la realización de dicho puesto con las tareas del hogar o cuidado de los hijos, lo que dificulta que la mujer pueda complementar las tareas del hogar con un puesto directivo. Este factor es el que llamamos techo de cristal, es posible que una mujer con estudios tenga las mismas posibilidades que un hombre con los mismos

estudios, para acceder en un trabajo determinado, no obstante a medida que va avanzando en su carrera profesional, se topa con un techo de cristal que le impedirá el ascenso a cargos directivos y de representación. Un trabajo de Juan José Dolado (2004:1-4) coordinador del grupo de macroeconomía y economía laboral de la Universidad Carlos III de Madrid, exponen el porqué de las diferencias salariales, y nos habla un poco del techo de cristal. Juan José Dolado nos habla de la existencia de un techo de cristal, para las mujeres con estudios, y de un suelo de cristal para aquellas mujeres que no poseen estudio. Según Dolado se trata de una cuestión de rentabilidad.

La formación específica de un trabajador, la paga por una parte la empresa y por otra parte el trabajador, obteniendo un salario más bajo del que debería obtener, al haber en España una baja incorporación de la mujer en este estrato y al ser mujeres que no han invertido una serie de años en educación, como las que lo han hecho las que tienen estudios superiores, el empresario cree que la probabilidad de que la mujer abandone su puesto de trabajo en un futuro no muy lejano, es bastante alta, (además a esto deberíamos de añadirle el hecho de que muchas mujeres al tener hijos, abandonan su empleo y muchas de ellas no vuelven a incorporarse al mercado de trabajo) pues obviamente la empresa no invierte en ella, lo que quiere decir, que le pagará menos. Esta creencia es muy extendida en todos los empresarios, lo que provoca una diferencia salarial de entrada. Esto mismo no ocurre en los hombres, que se creen que estos no abandonarían su empleo, a causa de su papel tradicional familiar y social. A medida que la mujer va permaneciendo años en la empresa y va adquiriendo experiencia, su salario se acaba equilibrando al de los hombres, hasta que llega a los niveles directivos, donde esta desigualdad, vuelve aparecer. Pues a pesar que el empresario crea que la mujer está igual o más capacitada que el hombre para un puesto de trabajo de este tipo de responsabilidad, a causa de ciertos estereotipos de que las mujeres son las que se encargan de las tareas del

hogar y de los niños, se piensa que por esto éstas tienen menos disponibilidad de horarios y menos movilidad para viajar.

Otro factor es la cultura empresarial y de las organizaciones sexista. Esta cultura crea las barreras de acceso, dificulta la permanencia y la promoción de mujeres en las empresas. Esta cultura afecta en los tres ámbitos: entrada, permanencia y en la posibilidad de crear una propia empresa. En lo que se refiere al acceso, muchos puestos de trabajo se crean teniendo en cuenta perfiles de género y no aspectos técnicos. El hecho de tener en cuenta los aspectos de género en vez de las competencias y habilidades técnicas para el desempeño de ese puesto de trabajo, contribuye a la asociación del sexo, con puestos de trabajo.

Por lo que respecta a la vida dentro de la empresa, esta se caracteriza por su cultura sexista en la que muchas mujeres llegan incluso a sufrir acoso. Esta cultura sexista se refleja en muchas ocasiones en la desigualdad salarial, y en la mala organización, de la distribución del trabajo, horarios etc. que no tienen en cuenta las necesidades de la mujer que se ha de ocupar de las tareas del hogar y de los niños o personas dependientes, como consecuencia de la ausencia de responsabilidad por parte del hombre. También se presenta una cultura sexista, cuando la mujer decide crear una empresa, pues existen muchas barreras como el acceso a círculos de poder, acceso a escuelas de negocios etc.

A continuación, tenemos el factor de los estereotipos de género en la educación, formación y empleo. Cuando hablamos de estereotipos, nos referimos a un conjunto de ideas y creencias comúnmente aceptadas por la sociedad que trata de cómo las mujeres y hombres han de comportarse. A continuación se explican algunos condicionantes que provocan o acentúan los estereotipos.

Por una parte tenemos, la invisibilidad. En todos aquellos ámbitos y temas que no sean los hijos, el hogar y este tipo de cosas que se asocian a tareas femeninas, las mujeres se hacen invisibles, es decir no se les tiene en cuenta. Y esto ocurre en empleos del tipo técnico, o que requieran un esfuerzo físico etc.

Después tenemos la infravaloración, todo lo que hacen las mujeres está infravalorado. Se le infravalora en las tareas del hogar y las proyecciones de estas a los empleos (empleos de limpieza, de cuidado, guardería etc.) pues se piensan que no necesitan mucho aprendizaje para este tipo de tareas pues les han de resultar muy natural, pues es parte de su genética.

También tenemos la asignación limitada de espacios, tiempos y trabajos. Las mujeres, tienden a trabajar en espacios cerrados oficinas, colegios etc. a diferencia de los hombres que suelen trabajar tanto en espacios abiertos como en cerrados. Y luego está el tema de que como son las mujeres las que se encargan de las tareas del hogar muchas se ven obligadas a reducir su jornada laboral para poder compatibilizar las dos cosas.

Otro condicionante sería los ciclos de vida diferenciales, pues el varón se educa, trabaja y se jubila, mientras que la mujer en muchas ocasiones al quedarse embarazada no vuelve a mercado laboral hasta años más tarde o incluso muchas ni siquiera vuelven al mercado laboral. En muchas empresas a la hora de contratar personal suelen discriminar a las mujeres en edad de tener hijos, pues se cree que estas pronto quedarán embarazadas y les supondrá una pérdida para la empresa.

Una fuente de influencia en la acentuación de estereotipos son los medios de comunicación sexistas y la publicidad. Que contribuyen a definir más los roles diferenciados de género. Y por último tenemos la dependencia, pues muchas mujeres suelen ser dependientes económicamente, pues su rol femenino les

impide tener interés económico y esto favorece la entrega desinteresada de diversas tareas.

Las políticas de empleo, sin perspectiva de género, sin diseño, desarrollan y se evalúan sin integrar elementos ni agentes necesarios para compensar las desigualdades de género. Los dispositivos básicos de los que disponen las administraciones para intervenir en el mercado de trabajo, no están hechos para responder a las necesidades de los hombres y las mujeres de carácter estructural, no se tienen en cuenta las diferencias de partida que sufren las mujeres respecto de los hombres.

Por otra parte tenemos las estadísticas, las cuales es un material muy importante a la hora de diseñar una política de empleo, y a pesar de que en estas se desagregan las variables de género, son muy pocas las que tienen en cuenta los índices de desigualdad de género.

Además hay que destacar que a la hora del diseño de las políticas de empleo no se tiene ninguna interlocución con asociaciones que defiendan la igualdad o expertos en este tipo de temas, y este es un aspecto clave para poder detectar las carencias del sistema y poder integrar esta perspectiva de género en estas políticas. El hecho de que no haya ninguna normativa o normativas con el objetivo de garantizar la igualdad de género.

6. PRINCIPIOS DE NO DISCRIMINACIÓN

Este principio se encuentra ligado al principio de igualdad, si bien adquiere independencia de éste y se configura con unas características concretas.

La Real Academia de la lengua Española recoge dos posibles significados del concepto "discriminar"; por un lado, el verbo discriminar en sentido neutro, que

implica separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra y, por otro, un sentido negativo, consistente en "dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos racionales, religiosos, políticos, etc."²⁸

La acepción ya aparece recogida en el año 1958, en el Convenio 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, quien la definió como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Este parámetro es adoptada en otros instrumentos internacionales, como la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial,²⁹ la ya citada Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o Convicciones.³⁰

6.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Esta variante se puede conceptualizar como "una situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo"³¹ y, generalmente, en

²⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Temo I, a-g. Ed. 21a Espasa Calpe, Madrid. 1992.

²⁹ De fecha 7 de marzo de 1966

³⁰ Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 25 de noviembre de 1981 (Resolución 35/55)

³¹ Según la definición que se encuentra inserta en la publicación 100 palabras para la igualdad glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.

estos casos la discriminación se produce a consecuencia de que el supuesto de hecho es una acción o una omisión.³²

Algunos autores,³³ dentro de esta categoría diferencian entre discriminaciones abiertas y encubiertas, siendo las primeras de ellas las que explícitamente marcan un trato diferenciado entre mujeres y hombres contrario a la igualdad legalmente reconocida, mientras que las segundas son aquellas en las que pese a que el sexo no es la causa explícitamente alegada para establecer la diferencia de trato, constituye el móvil que realmente guió la actuación o comportamiento empresarial, aunque aparezca formalmente revestida bajo una causa distinta.

Este tipo de discriminaciones no únicamente se reflejan en leyes o normativas, sino que está presente en la totalidad de los ámbitos de la vida cotidiana, entre otros, en la salud, el mercado laboral, la participación política, los medios de comunicación y, por supuesto, en las familias.

6.2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

La discriminación indirecta es "la situación en la que una ley o directiva, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos"³⁴

³²Ejemplo de estos supuestos será despedir a una mujer por estar embarazada

³³GONZALEZ MARTIN, Nuria, "Amanes positivas", en Dos temas torales para los derechos humanos acciones positivas y justiciabilidad de los derechos sociales Comisión Nacional de fes Derechos Humanos 2008. p. 18.

³⁴Vid. 100 palabras para la igualdad glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y nombres Ob. Cit. en www.eropar1.eu.int/transl.es/ptataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

En estos supuestos la acción u omisión es indiferente o neutra, pues analizada, jurídicamente no contiene tratos desfavorables dependientes del sexo porque se aplica igualmente tanto a hombres como mujeres, pero contiene un resultado general y mayoritariamente discriminatorio para las mujeres, por lo que la dificultad de su reconocimiento no radica en los supuestos de hecho de la discriminación, sino los resultados discriminatorios para un grupo determinado.³⁵ De esta forma, la discriminación indirecta identifica prácticas, decisiones, incluso políticas neutras que -o son consideradas irrelevantes por las normas, sino que pueden llegar a ser consideradas contrarias a la igualdad y declaradas nulas pese a tratarse de medidas en principio neutras, porque tienen un efecto adverso sobre las mujeres y carecen de justificación dado que la respuesta contraria puede ser consecuencia de un abanico de diferencias existentes o subsistentes entre hombres y mujeres, como son las de carácter físico, biológico, profesional o social, y que en la concepción actual de la igualdad devienen relevantes.³⁶

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas a través de su extensa labor jurisprudencial ha consagrado la prohibición de las discriminaciones indirectas como discriminaciones no declaradas y no manifestadas literalmente, pero que pueden estar presentes en las normas, las sentencias, los actos administrativos o las actividades privadas, no siendo directamente discriminatorias en apariencia, pero produciendo en la práctica efectos discriminatorios.³⁷

³⁵Un ejemplo puede ser no pagar un salario extraordinario o impedir un ascenso o una promoción laboral considerando el embarazo y la posible baja por maternidad.

³⁶ SÁEZ LARA Carmen. "Igualdad de trato y de oportunidades en el Defecto Social Comunitario" en XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (Ponencia). Página vista el 17 junio de 2007.

³⁷FREIXES SANJUAN, Teresa, "La configuración de la igualdad entre las mujeres y los hombres" en Pérez Royo, Javier, Urias Martínez, Joaquín Pablo. 2006, Tomo I, p. 18.

7. ANTECEDENTES DE LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN BOLIVIA Y LATINOAMÉRICA

Los estudios de género se han estado realizando en estos últimos años con más intensidad en todo el mundo, pero lo que interesa saber son los estudios realizados en Latinoamérica y Bolivia:

En Bolivia los estudios que se realizaron en torno al tema de género las mujeres construyendo ciudadanía en Bolivia, trata el problema de la no ciudadanía de las mujeres y las luchas contra la patriarcalidad, gracias a las acciones colectivas, las mujeres se han emancipado de la tutela del estado, de los partidos y de la iglesia.

Es necesario salir de la lógica patriarcal del poder del financiamiento y el imponer hegemonías. En este mismo sentido Lugones indica “Subjetividad esclava, colonialidad de género, marginalidad y opresiones múltiples”, donde propone un marco de feminismo de colonial. La Lucha de las mujeres indígenas son fuertes e incansables en todos los hechos históricos de movilización en Bolivia.

En Latinoamérica tiene la temática de género y los derechos humanos de las mujeres: avances y desafíos”,³⁸ en este estudio la autora aborda la cuestión de los derechos humanos de las mujeres, revisando y reformulando el concepto de derechos humanos. Así también Bouyanzari (2011) “Perspectiva de género y derechos humano. Igualdad global desde el dialogo”, realiza una análisis sociológico sobre la situación en la que se encuentra la mujer en los países en vías de desarrollo.

³⁸ De Lucas, Beatriz. “Derechos Humanos de las mujeres. Avances y desafíos”. Pag 45

La Posibilidades y limitantes en la construcción de la igualdad en la economía solidaria, donde se analiza la presencia de las mujeres en los varios espacios de encuentro del movimiento de economía solidaria en América Latina. Por otro lado las estrategias, retos y propuestas en la defensa de los derechos humanos desde una perspectiva de género.

7.1. A NIVEL NACIONAL

El territorio boliviano ha sufrido tres siglos de colonialismo español al igual que los demás países latinoamericanos, pues esta condición marco diferencias raciales, ya que el sistema colonial se enraizó en la sociedad boliviana desde el lenguaje hasta la religión.

La colonización ha penetrado en los hombres y las mujeres, por eso después de la independencia de Bolivia se han continuado manteniendo el patriarcado. El colonialismo llega con el racismo y el patriarcado, la educación y la religión son instrumentos del patriarcado, pues con ello han hecho creer a las mujeres y a los pueblos indígenas que tenían que sufrir.

El desarrollo de la conquista, colonia y el capital se volvió el proyecto por excelencia español, puesto que ello introdujo la dicotomía racial con respecto a las personas, el trabajo, las prácticas sociales, la lengua y la sociedad misma. En este sentido las mujeres han pasado por diferentes etapas en la historia de Bolivia, en la época colonial, siglos XVI, XVII Y XVIII e incluso en la época republicana, siglo XIX las mujeres aún se ocupan de servicios domésticos, la manufactura y pequeños oficios de acuerdo a la clase social a la que pertenecen.

En cambio en el siglo XX al igual que en los demás países latinos las mujeres adquieren cierta independencia económica, ya cuentan con derechos civiles, ya

que pueden organizarse en sindicatos, tienen acceso a la educación y más tarde a la educación superior para su profesionalización. A mediados del siglo XX se reconocieron como sujeto colectivo, con una identidad femenina en construcción, cargada de sensibilidades políticas diversas, dependiendo de las culturas nacionales, etnias y religiosas. El movimiento femenino en Bolivia se da a partir de 1960, las feministas de la década de 1960 empezaron a indagar en la historia de las mujeres con que identificarse que no viniera a una definición ajena, y construyeron sus propios métodos y formas para regular su estar, participar y actuar independientemente de los hombres en todas las esferas de la realidad.

Esta modificación de la historia de las mujeres sacudió los sedimentos patriarcales porque las feministas impulsaron un proceso emancipatorio independiente del colectivo masculino, pues prefiguraron la autonomía feminista a la vez que la organización con su forma de hacer política. Las transformaciones son más notorias desde 1980 hasta 2005, puesto que tanto las mujeres campesinas, indígenas y profesionales logran organizarse con sus respectivas identidades en torno a sus demandas y necesidades de cada sector. Todos estos cambios fueron provocados por los diferentes acontecimientos por los cuales paso Bolivia.

En los últimos años se han visto cambios significativos en cuanto a género, ya que el 2012 se realizan foros para tratar y debatir temas con enfoque de género, realizado por Conexión Fondo de Emancipación.

7.2. A NIVEL LATINOAMERICANO

La región de Latinoamérica tiene una larga historia, en su lucha por la ciudadanía y por los derechos de las mujeres, que se remonta al siglo XIX y que alcanza logros significativos en el siglo XX.

El territorio latinoamericano ha sido colonizado por los españoles, por lo cual después de la independencia de los países se fundaron de acuerdo a la tradición religiosa, política y jurídica, las leyes coloniales atribuían derechos diferentes a hombres y mujeres e imponían a las mujeres la obligación de servir y obedecer a los hombres, fue poco lo que cambio después de la independencia. En este sentido la situación de las mujeres no cambio en nada, pues se seguía viendo a la mujer en el ámbito doméstico, cuidando hijos y ocupándose del hogar.

A mediados del siglo XIX con la llegada del liberalismo por las ideas de modernismo hubo cambios en cuanto a gobierno y justicia. “Así como la modernidad latinoamericana, sea en sus momentos liberales, revolucionarios o cooperativos, sumó a las mujeres de manera selectiva y lejos de los que habría sido en igualdad de condiciones”³⁹

En el siglo XX ya cambian las ideas con respecto a los derechos de la mujer, pues el siglo XX se caracteriza por la variedad de luchas sociales, por ello es conveniente realizar una contextualización a nivel latinoamericano y boliviano, para hacer un acercamiento al movimiento femenino. Por otro lado el movimiento femenino a partir de la década de los 60 comienza a reivindicar no solo que los derechos civiles de las mujeres sean incorporados a la sociedad moderna sino que la sociedad incorpore la visión femenina en el mundo.

Especialmente en los años 70 surgen los movimientos femeninos propiamente dichos, fue durante la transición que marcó el fin de las dictaduras latinoamericanas de fines de los años 1970 cuando se avanzó en términos de derechos de las mujeres. A partir de los años 70 se dieron avances en cuanto a genero por las activistas feministas, el feminismo por sí mismo se diversifico, y en las últimas décadas del siglo XX, ganó más apoyo por algunas ideas de las

³⁹ MOLYNEUX, Maxine. Justicia de género, ciudadanía y diferencia en América Latina. Pag. 10

mujeres de clases populares. No fue hasta los años 80 que el respeto por la diferencia fue incluido en las políticas feministas. Desde 1980 en adelante se caracteriza por una mayor formación de grupos feministas autónomos hacia los sectores de mujeres explotadas y oprimidas como ser obreras, campesinas o mujeres urbanas de sectores populares.

Por otro lado en estos mismo años en Latinoamérica según Molyneux (2010) los trabajos con respecto al tema de genero aumentaron, siendo estos trabajos teóricos y empíricos, pues esto estudios avanzaron junto a los movimientos femeninos desatados en esos años.

8. HACIA UNA CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO EN BOLIVIA

8.1. DIFERENCIA ENTRE SEXO Y GÉNERO

El sexo es una variable biológica, determinado desde el nacimiento, por lo tanto es permanente y universal, puesto que “se refiere a las diferencias biológicas, manifiestas y generalmente permanentes entre los hombres y las mujeres. Describe la composición biológica, física y genética con la cual nacemos” (Pinto, 2013. Pag 15)

El género es una construcción sociocultural, aprendido mediante la socialización por lo cual varía en el tiempo y según las culturas, es cambiante porque “se refiere al conjunto de cualidades, roles (valores, conductas y actividades) funciones y las responsabilidades determinadas y asignadas socialmente a las personas sobre la base de sus diferencias biológicas”. El género es construido culturalmente y socialmente, tiene un carácter histórico y cambiante. Si existe diferencia entre sexo y género, puesto que género varía en el tiempo e incluso dentro de una misma cultura, puesto que se aprende a

ser hombre y a ser mujer, por lo cual lo masculino y lo femenino no son características naturales, porque se aprende en el proceso de socialización.

8.2. ENTRE LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

La igualdad de género no consiste en que las personas se conviertan en iguales, sino que sus derechos y oportunidades no dependan de que si han nacido hombres o mujeres, puesto que:

- *Ser iguales no debe confundirse con ser idénticos. El problema no está en la diferencia, que es en si algo natural, sino en la discriminación injusta. La igualdad nos abre un mundo de oportunidades y vivencias que tradicionalmente pertenecían a uno y a otro sexo. Igualdad es construir relaciones equitativas entre los dos sexos, con el mismo valor, y distintas experiencias y miradas.*

En una igualdad de género tanto hombres como mujeres deben gozar de las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar sus derechos, las aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres deben ser se considerados, valorados y promovidos de igual manera. En otras palabras, la igualdad de género implica la idea de que todos y todas son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones.

Para lograr la igualdad de género se necesita comprender la equidad de género como un principio y modo de acción que busca compensar las desventajas, “la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades, es el medio para lograr la igualdad de género, la equidad es para compensar las desventajas históricas y sociales entre hombres y mujeres que les impiden la igualdad en condiciones.

Muchas veces al escuchar la palabra género, se piensa en mujeres, sin embargo la igualdad de género no solo es cosa de las mujeres, sino más bien debería preocupar e involucrar tanto a los hombres como a las mujeres. Porque para lograr la igualdad de género, se requiere el involucramiento equitativo de hombres y mujeres, para así eliminar las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

8.3. JUSTICIA DE GÉNERO

El termino justicia de genero implica un concepto de justicia que remite a las relaciones sociales y jurídicas que predominan entre los sexos. En este sentido la categoría de género permite realizar un análisis sobre las relaciones entre hombres y mujeres, sobre las desigualdades que existen entre hombres y mujeres que se han construido en los ámbitos social y familiar.

Las relaciones entre hombres y mujeres se ha dado a partir de un tipo cultural que ha constituido identidades y roles fijados, en este sentido “la justicia de genero puede comprender diversas concepciones de justicia, en un arco que va desde simple igualdad a conceptos de igualdad diferenciad que la igualdad siga siendo un principio fundamental de la justicia de género en un lenguaje político moderno implica ciudadanía completa de las mujeres.

La justicia de genero pretende contribuir a la igualdad de género, así como promover una distribución del poder y su principal resultado es la plena participación, en igualdad de condiciones de los hombres y de las esferas en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de toma de decisión y acceso al poder. Se sabe que existen privilegios y espacios que los hombres defienden, pero también hay oportunidades y espacios a conquistar por parte de las mujeres. La justicia de género implica comprender y reconocer la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho humano,

puesto que la justicia de género pretende contribuir a la igualdad de género, así como promover una redistribución del poder. Su principal resultado es la plena participación, en igualdad de condiciones, de los hombres y de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluido en la participación de la toma de decisión y el acceso al poder. El reconocimiento de los derechos humanos y la obligación de hacerlos respetar y cumplir, es con el fin de lograr una justicia de género, comprender que los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos. En este sentido la justicia de género no es una lucha contra los hombres para desplazarlos y ocupar su lugar, invirtiendo la relación de poder y subordinación, sino mas bien a favor de todos y todas.

8.4. EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNEROS Y POBREZA EN BOLIVIA

Uno de los temas de mayor preocupación para los gobiernos del mundo en la aplicación de políticas públicas es sin duda el tema de la pobreza. Este fenómeno alude a la situación de carencia o insatisfacción de una parte de la población del mundo en relación a bienes y/o servicios que se consideran como indispensables para la existencia humana. A lo largo de la historia moderna, la manera de organizar las economías y las sociedades del mundo ha generado mecanismos estructurales que no sólo mantienen los niveles de pobreza heredados del pasado, sino que, en muchos casos, la profundizan e incrementan su cobertura. Tales mecanismos no han producido, sin embargo, efectos en todas las personas por igual; por el contrario, producto de relaciones de poder asimétricas, la pobreza ha afectado en mayor medida a mujeres, indígenas, adolescentes, adultos/as mayores y discapacitados/as, que por razones explicadas en párrafos anteriores han sido sujetos de exclusión. Para poder combatir la pobreza estructuralmente y no sólo coyunturalmente es imperioso trabajar en modelos económico, social y androcéntrico, que producen y reproducen la distribución inequitativa de riqueza, la condición de pobreza, la

marginación y la discriminación de una gran parte de la población. En ese marco, desde una perspectiva de género, señala María del Carmen Feijó existe la “ausencia de un modelo explicativo que analice los determinantes de la pobreza y la relación con el género”; ante tal ausencia, sólo hemos trabajado los agregados estadísticos que producen “regularidades a las que asignamos carácter explicativo”. Es, por tanto también imprescindible elaborar “modelos explicativos” de la relación pobreza y género que permitan explicar la concentración de las mujeres en los procesos de empobrecimiento urbano y rural.

Géneros, desarrollo y pobreza en el Programa de Acción de El Cairo y la declaración del Milenio.- Ya en 1994 la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo de El Cairo, muestra la toma de conciencia de los Estados del mundo sobre el vínculo que existe entre pobreza y género, más particularmente entre pobreza, mujer y desarrollo. El Cairo señala como único objetivo:

“Hay que prestar especial atención al mejoramiento socioeconómico de las mujeres pobres de los países desarrollados y en desarrollo. Como las mujeres suelen ser el sector más pobre de los pobres y al mismo tiempo actores clave del proceso de desarrollo, la eliminación de la discriminación social, cultural política y económica contra la mujer es condición indispensable para eliminar la pobreza, promover el crecimiento económico sostenido en el contexto del desarrollo sostenible, garantizar servicios de planificación de la familia y de salud reproductiva de calidad y lograr un equilibrio entre la población y los recursos disponibles y las modalidades sostenibles de consumo y producción”⁴⁰

⁴⁰ Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo. El Cairo (Egipto) 5 al 13 de septiembre de 1994. Naciones Unidas. 18 de octubre de 1994.

Bolivia: pobreza, empleo y producto desde una perspectiva de género.-

Para el año 1999, las mujeres eran el 51% de los pobres llegando a un total de 2.420.868 mujeres del total de 4.775.472 personas que viven en condición de pobreza. Sin embargo, su condición de vulnerabilidad es mucho mayor que la de los hombres: basta con conocer el número de jefas de hogar con acceso al seguro social en relación a los jefes de hogar con acceso al mismo servicio: en Bolivia el año 2002 un total de 1.427.000 jefes de hogar hombres tienen acceso al seguro social, mientras que sólo el 21% de ese número, es decir sólo 301.878 jefas de hogar mujeres goza de ese acceso.⁴¹

Esta situación de desventaja se confirma analizando los ingresos de las mujeres según categorías ocupacionales en relación a los ingresos de los hombres. Las mujeres casi en todas las ocupaciones tienen ingresos menores a los de los hombres:

Bolivia: Ingreso promedio hora por sexo, según categoría ocupacional 2017 (en bolivianos)

Categoría ocupacional	Ingreso promedio por hora			
	Hombre	Mujer	% Mujer sobre Hombres	Total
Obreros	4,27	3,54	%	4,18
Empleados	8,95	9,3	104%	9,09
Trabajadores por cuenta propia	5,31	4,99	94%	5,18
Patrón, socio o empleador	50,75	19,93	39%	43,91
Cooperativista de producción	3,72	3,48	94%	3,71
Empleada/o del hogar	3,04	3,03	100%	3,03
Total	6,70	5,95	89%	6,41

Fuente: Análisis de equidad de género en Bolivia 1992 – 2002 Viceministerio de la Mujer. Julio 2016
Elaborado sobre la base de datos del INE: Encuesta MECOVI 2001

41. Análisis de la equidad de género en Bolivia 1992 – 2002. Viceministerio de la Mujer. Proyecto de construcción de un sistema de indicadores de género.

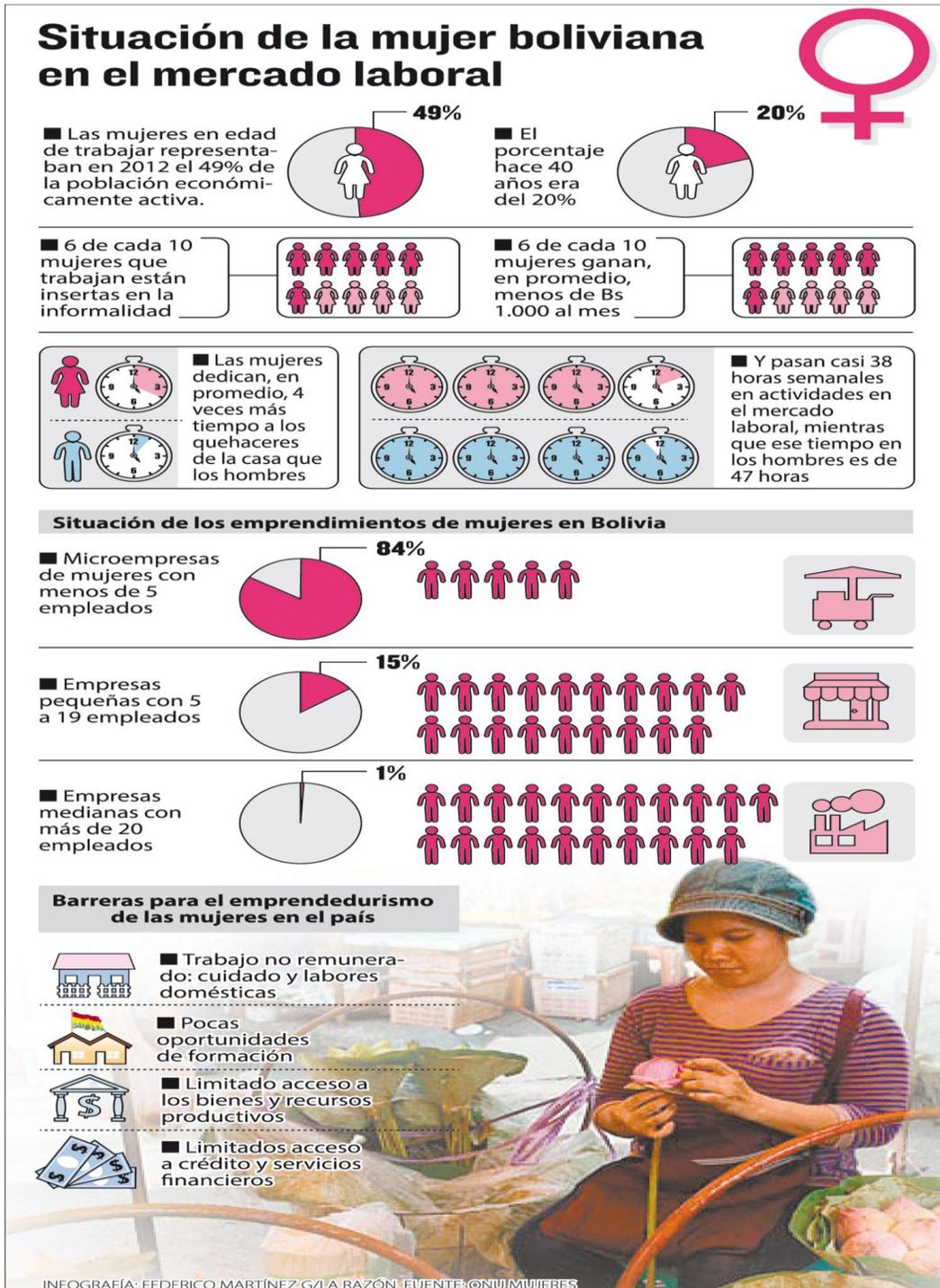
9. LA MUJER EN LA FUENTE LABORAL BOLIVIANA

La primera necesidad del hombre es la conservación de su existencia, es decir la conservación de su vida del individuo y la especie. Por ello “El primer hecho fundamental en la relación del hombre con el medio es el trabajo, es decir la apropiación consiente, meditada y planificada de la naturaleza, tanto de los bienes como de las fuerzas naturales solo en el hombre ha llegado el mundo de las criaturas a semejante consiente y activa con la naturaleza, solo el hombre trabaja, solo el hombre produce”

La inserción creciente de la mujer en Bolivia en el mundo del trabajo es un fenómeno que alcanzó mayor importancia ya que para finales del siglo XX según la Comisión Económica para América Latina (La CEPAL) 65 000,000 de mujeres conformaran el mercado de trabajo, en comparación con los 10 000000 que formaban parte de la Población Económicamente Activa (PEA) en 1950 (CEPAL 1994) Las tendencias actuales indican que la mujer ingresa en el mercado de trabajo ya no realmente para integrarse, sino para contribuir con el soporte a la sobrevivencia del hogar. La mujer debe combinar su papel de madre y responsable del cuidado diario del hogar y la educación de los hijos con su responsabilidad de traer los recursos suficientes para la sobrevivencia. La vulnerabilidad se relaciona directamente con la precariedad del trabajo femenino, en particular en el sector informal que absorbe parte de la mano de obra femenina principalmente en los sectores más desprotegidos.

Este sector involucra a más de la mitad de los hogares latinoamericanos pero no presenta ni la estabilidad de ingresos, ni la seguridad y menos aún la seguridad social. Asimismo la industria es otro sector de predilección para las mujeres. Sin embargo cabe subrayar en primer lugar, que las condiciones de trabajo no son siempre adecuadas y que aunque el nivel de educación de las

mujeres latinoamericanas no difiere de la de los hombres no es acorde con su formación y es altamente discriminatoria.



9.1. ACCESO DE LAS MUJERES AL ÁMBITO LABORAL

Actualmente las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son del 5,5% en el caso de los hombres y del 6,2% en lo que respecta a las mujeres, citó el informe “Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016”, elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Pese a esto, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE); la participación de las mujeres en el mercado laboral se incrementó en 1,9 puntos porcentuales de 39,9% en 2001 a 41,8% en 2012, de acuerdo al último censo del INE. El próximo 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, y en honor a la mujer trabajadora se lograron diferentes historias de vida laboral.

Es importante el apoyo de la mujer en lo laboral. Liliana Mercado, encargada de Servicios Generales del Instituto Oncológico del Oriente Boliviano (IOOB), se encuentra trabajando en esta institución hace más de 20 años.

Al ingresar lo hizo como centralista telefónica, después fue auxiliar contable, estuvo un tiempo como contadora, luego fue jefe de archivos y ahora es responsable de los servicios generales.

"Ingresé a través de una convocatoria que se hizo en el instituto donde me encontraba estudiando secretariado y auxiliar contable. Nos enviaron con otras dos estudiantes más y de las tres, fui la seleccionada", destacó.

Agregó que realizar, al mismo tiempo, la labor de casa y estar trabajando es complicado, porque se tiene que hacer de enfermera, cocinera y maestra, entre otras funciones en el hogar, "pero son cosas que con el tiempo se las sabe sobrellevar", dijo.

También destacó que se ha dado tiempo para estudiar una carrera universitaria y lograr la licenciatura en administración de empresas. "Actualmente la situación económica no es fácil por eso la sostenibilidad laboral, dentro de una familia, no solamente está a cargo del varón, sino de la mujer más, por eso el rol de la mujer dentro de lo laboral es importante".

Trabajo de casi 20 años. Adela Garfias, una de las supervisoras con las que cuenta Urrutibehety en sus puntos de trabajo, viene trabajando en esta importante empresa hace más de 18 años.

Ella comenzó muy joven, 15 años, laburando en una pastelería en su natal La Paz. Luego de un tiempo se vino a vivir a Santa Cruz y después de varios años comienza a trabajar para una empresa de limpieza en una de las universidades privadas en la capital cruceña. Después de un tiempo, cuando Urrutibehety comenzó a trabajar en esa casa de estudios superiores; Garfias y sus colegas de trabajo fueron contratadas por esta misma empresa. Ahora ha sido transferida para que realice la misma función en una importante empresa petrolera.

"Mi labor es manejar al personal de limpieza dentro del edificio y sus diferentes ambientes, además del control de los insumos, verificar el ingreso del personal y ver el buen desenvolvimiento del personal para que sea una buena labor y no existan quejas", comentó Garfias, añadiendo que trabajará hasta donde le dé la fuerza.

Posible incremento de despidos. Por su parte Bruno Rojas, investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (Cedla), dijo que la situación del desempleo en Bolivia es mucho más crítica y complicada para las mujeres que para los varones sobre todo en las principales capitales del país, como espacios de análisis, resaltó.

"El desempleo está afectando más a las mujeres, por ejemplo, los datos del INE indicaron que esta tasa ha estado bordeando el 4,2%. Y según los datos que se han dado a conocer, en lo que se refiere al desempleo femenino hasta 2014, la misma estaría rondando el 6%. Entonces tomando en cuenta los últimos dos años, 2015 y 2016, es muy probable que esa tasa de desempleo se haya incrementado; teniendo en cuenta los despidos de empresas, cierre de establecimientos económicos, recortes de presupuestos municipales y departamentales producto de la caída de la recaudación tributaria en lo referente al IDH, entre otros".

Agregó que el Cedla ha realizado estudios en ciudades como La Paz y El Alto, donde se ha visto que el desempleo juvenil en mujeres está por el 15%, en la ciudad alteña, y 22% en la sede de gobierno.

En otro aspecto resaltó que dentro de la precariedad laboral, ha permitido ver que la calidad de empleos que tienen las personas, en el caso de las mujeres, el panorama es bastante crítico.

"Con los datos se puede ver que la situación laboral de las mujeres se encuentra en una mala posición, puesto que en los últimos 15 a 20 años se ha visto una gran inserción laboral pero la misma no se ha traducido en empleos buenos y de calidad, además de un salario que alcance para cubrir una canasta familiar". Por su parte, el informe de la OIT, recordó que en los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

9.2. ACCESO Y OBSTÁCULOS DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.

Algunos de los aspectos más relevantes que hoy en día obstaculizan el avance de las mujeres en el ámbito laboral, pero también para reconocer los avances de su presencia en la construcción de una comunidad humana más equitativa que va dejando atrás los obstáculos de la discriminación.

De ahí que sea tan importante dar a conocer que la política laboral en Bolivia está fundada en el respeto a la dignidad de la persona humana, en la revalorización del trabajo como expresión de esa dignidad.

El trabajo no sólo es el esfuerzo intelectual y físico que la persona femenina y masculina aplica en su entorno exterior. Con el trabajo la persona humana comunica su valor y dignidad a todo lo que transforma. Esta es la nota cumbre del trabajo: "acto personal". Hombres y mujeres aplican todas sus facultades humanas del alma y del cuerpo y se perfeccionan a sí mismos y contribuyen a la perfección del género humano.

El trabajo es por lo tanto una necesidad para perfeccionar nuestras facultades, tanto físicas como espirituales, un deber de todos y cada uno en la contribución del bien común y un derecho de hombres y mujeres a hacer del trabajo el medio para proveer a la vida propia y la de la familia. Bajo ninguna circunstancia, el trabajo debiera ser visto como una mercancía, por eso hemos insistido en no contemplar al trabajo humano dentro de las empresas, como un recurso, sino acorde con la Nueva Cultura Laboral. Hemos insistido en que la persona es el actor principal del proceso empresarial económico, por lo que es la persona origen, motor y fin de toda la actividad empresarial

10. EL TRABAJO Y LAS MUJERES EN BOLIVIA

Los hombres destacan en las mujeres bolivianas muchos atributos positivos, entre ellos, la característica que prevalece es la de trabajadora, además de bella, honesta, buena ama de casa y amorosa. Los resultados del estudio indican que casi el 100% de los hombres consideran que la mujer debería tener las mismas oportunidades que el hombre para estudiar, crecer y desarrollarse profesionalmente, y afirman que hoy estas opciones son mayores que hace diez años, por lo que consideran que su aporte es relevante en los puestos de altos mandos.

A diferencia de lo que piensan las mujeres, los hombres (56%) creen que ellas no están laboralmente en desventaja y quienes creen que sí tienen desventajas (42%), atribuyen que el machismo y discriminación, la poca fuerza física, la falta de preparación y la responsabilidad de madre son las causas principales. No obstante, el 51% de los varones siente orgullo y satisfacción cuando la esposa gana más que él y sólo el 25% se siente avergonzado y disminuido, siendo este sentimiento acentuado en los cruceños y cochabambinos. Además, sienten que la mujer puede ser buena madre y buena profesional al mismo tiempo y que además pueden desempeñarse en todas las profesiones que decidan hacerlo, incluso, en medicina y derecho, profesiones destinadas en el pasado únicamente para ellos.

Si bien la mayoría cree que tanto hombres y mujeres son emprendedores, el 23% considera a la mujer más emprendedora e independiente que el hombre para hacer negocios, aunque todavía un cuarto de la población boliviana atribuye a los varones la responsabilidad de generar ingresos, mientras que el 95% de la población masculina admite que una mayor igualdad ayudaría a construir un mejor futuro para el país y que para ello, los aspectos que se deben

cambiar o mejorar son principalmente la educación, el machismo y la equidad de género.

Las mujeres se sitúan en las estadísticas más críticas del empleo. Su participación en el mercado laboral constata su presencia como trabajadoras familiares, sin remuneración, y como trabajadoras por cuenta propia en el sector semi-empresarial con relaciones laborales al margen de la Ley General del Trabajo y de los beneficios de seguridad social, afirma un documento del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA).

La característica de estos empleos es la precariedad laboral, bajos ingresos, inestabilidad y falta de protección laboral, por tanto se puede afirmar que estas mujeres realizan actividades de “sobrevivencia”.

El desempleo abierto está feminizado, seis de cada 10 personas que buscan trabajo y no lo encuentran, son mujeres. La tasa de desocupación en esta población alcanzó el 8,24 por ciento y la de los varones el 6,73 por ciento en el último trimestre del año 2009 (según UDAPE), que nos muestra las brechas de acceso para las mujeres al mercado laboral.

10.1. MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Todas las personas tienen derecho a trabajar y devengar un salario, pero sigue siendo un problema para las mujeres, ya que, la discriminación ejercida por el empleador ante ciertas situaciones atenta directamente contra este, la discriminación laboral se da cuando las personas buscan un empleo y se les niega la obtención del mismo, ya sea por edad, género, raza, color.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2003) menciona como causas de discriminación las siguientes: raza, color, sexo, religión, opinión política,

ascendencia nacional u origen social, sin excluir otras que, por ahora, son innominadas pero existentes. De hecho, hasta 2003, la OIT ha tenido noticia de casos de discriminación en el empleo y la ocupación por razones de invalidez, estado civil, estado de salud, incluido el VIH/SIDA, la orientación sexual y la afiliación sindical.

El Convenio No. 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958) permite la existencia de la determinación de nuevos motivos ilícitos de discriminación; haciendo que el alcance sea mejor para erradicar las causas de discriminación en el trabajo y gocen de considerable amplitud de empleo las personas.

Algunos de los motivos de la discriminación laboral hacia la mujer pueden ser por varios factores como lo indica Rojas (2008) cuando cita al Informe Nacional de Desarrollo Humano mencionando que existen algunas causas por la que se da la discriminación laboral estas son:

Por ser mujer

La mujer padece de discriminación a causa de que estamos en una sociedad patriarcal y machista, donde el varón es el que marca las pautas de conducta, por ser mujer pocas veces participa en las decisiones y cuando lo hace, el aporte no es tomado en cuenta; sin embargo, a ella le toca responder a la necesidad de generar ingresos para la familia a través de los trabajos que realiza, trabajos que incluso están determinados por los varones. Es necesario mencionar también que la mujer indígena tiene pocas oportunidades de distracción y espacios libres dado que está condicionada por esquemas culturales.

Por ser indígena

Las mujeres indígenas son vedadas al derecho de la educación esto limita su incorporación plena al mercado laboral donde es relegada a empleos mal remunerados, sin el goce de sus derechos laborales y con escasas oportunidades de promoción. Esta situación de la mujer se desarrolla con más detalle en los próximos capítulos del presente trabajo.

Por ser pobre

Normalmente el empleo doméstico al que la mujer está condicionada, la coloca en la categoría de inactividad, así que la mujer indígena en su mayoría depende económicamente del padre o del esposo, ya sea porque vive en zonas rurales y su actividad se reduce a la agricultura, en una economía de supervivencia. Esto hace que la mujer no disponga ni de libertad, ni de los servicios mínimos y fundamentales para una vida digna. La dificultad de acceso a la educación, alcanzándose entre las mujeres indígenas los más altos índices de analfabetismo, lo que hace de ella una persona todavía más pobre.

Por ser analfabeta

En la familia es el varón el que tiene la prioridad para el estudio, con lo cual tiene más oportunidades que la mujer. Ella, desde temprana edad debe hacerse cargo de los quehaceres de la casa, cuidar de sus hermanos, tiene que hacer las veces de una pequeña mamá, lo cual hace que no pueda asistir a la escuela o deba abandonarla muy pronto, en el caso de que alguna vez pueda ir.

10.2. MUJER Y TRABAJO

Es importante mencionar que todas las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a trabajar, y de igual manera gozar de las mismas oportunidades y beneficios que existen en el trabajo, es necesario cambiar los estereotipos que tiene la sociedad e ir avanzando para que disminuya poco a poco la discriminación laboral.

La ONAM (1995) dice que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y trabajadoras. Según la Constitución Política en el país, el trabajo también es una obligación social de todas las personas mayores de edad (ciudadanas).

El trabajo debe ser considerado como una actividad humana tendiente a la satisfacción de necesidades y consecuencias de bienestar común, basada en una división social del mínimo que promueve la autorrealización personal de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones. En el medio social guatemalteco, las condiciones de trabajo de las mujeres en un elevado porcentaje, no corresponden a estos planteamientos.

10.3. OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Las oportunidades de empleo son muy escasas para la mujer, es necesaria la igualdad, como definición práctica, podría ser, ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos. Pero se considera que no basta con esto, ya que, es un tema mucho más amplio que abarca tantos factores que puede en muchos casos llegar a determinar y dar más oportunidades de empleo.

Dessler (2001) dice que la igualdad de oportunidades en el empleo pretende garantizar que toda persona, independiente de la raza, color, género, religión, origen nacional o edad, tienen las mismas oportunidades para el empleo, en razón de sus calificaciones. La acción afirmativa va más allá de la igualdad en las oportunidades de empleo porque requiere que el patrón haga un esfuerzo extra para contratar y ascender a las personas de un grupo protegido; por consiguiente, la acción afirmativa entraña actos específicos en el reclutamiento, en la contratación, los ascensos, y la remuneración que busca acabar con los efectos que discriminación del pasado tiene en el presente.

11. DERECHOS DE HOMBRES Y MUJERES

Los Derechos Humanos, también llamados Derechos Fundamentales o Derechos del Hombre, pueden definirse como aquellos atributos o facultades propias a la naturaleza del hombre, no conferidos por la ley o autoridad alguna, pero sí reconocidas por éstas; cuyo pleno ejercicio le concede integridad como tal y cuyo respeto ayudará a generar condiciones de vida que le permitan desarrollar valores y cualidades para realizarse como ser humano. El reconocimiento de estos derechos, ante la sociedad y posteriormente a nivel universal, surgió como consecuencia de las diversas violaciones de los derechos humanos cometidos por los propios estados con el surgimiento de regímenes totalitarios, guerras de independencia, revoluciones, conflictos internacionales, entre otros procesos sociales.

Las constantes atrocidades contra la dignidad de la persona humana han demostrado la insuficiencia del reconocimiento de los derechos humanos en los textos constitucionales de los países y de sus mecanismos internos de defensa; por ello se hace necesaria la búsqueda de nuevos mecanismos para su protección, favoreciendo así la preservación de orden y la paz social. Los derechos fundamentales son: el derecho a la vida, derecho a la igualdad entre los hombres y mujeres y el derecho a la libertad.

Sin embargo, los Derechos Humanos no se limitan debido a que su concepto es sumamente amplio en el cual se inscriben tanto aquellos derechos naturales que le corresponden al hombre y la mujer por el simple hecho de existir, así como los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que le corresponden por ser parte integrante de la sociedad y que abarcan toda aquella posibilidad que tenga el ser humano a realizarse como tal.

12. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por sus siglas en inglés (International Labour Organisation). Es la única agencia 'tripartita' de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz por mejorar la fraternidad y la paz entre las naciones, buscar el trabajo decente y la justicia para los trabajadores y brindar asistencia técnica a otras naciones en desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo, el organismo especializado más antiguo, celebrará su centenario en 2019. "A lo largo del siglo pasado, las normas internacionales del trabajo han guiado a los países, en palabras de la Constitución de la OIT de 1919," a adoptar condiciones humanas de trabajo "con La comprensión de que no hacerlo se convertiría en "un obstáculo para otras naciones que desean mejorar las condiciones en sus propios países".

Esta será una oportunidad para celebrar los logros de la OIT y reafirmar su posición como la organización autorizada del mundo del trabajo. Esta también será una oportunidad para reafirmar los valores fundamentales y la visión de la OIT mientras se prepara para su segundo siglo de trabajo.

12.1. HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919. Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de Paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles situado en Francia.

La constitución de la OIT tuvo lugar en la conferencia de Washington celebrada entre el 29 de octubre y 29 de noviembre de 1919, en la que participó como representante de las organizaciones obreras españolas Francisco Largo Caballero, secretario general de la socialista Unión General de Trabajadores, resultando elegido miembro de su Consejo de Administración y colaborando a partir de entonces muy estrechamente con el primer director general de la OIT, el francés Albert Thomas.

La Organización Internacional del Trabajo se organizó desde un principio con un gobierno tripartito, único en su género, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y eligió como primer Director General al francés Albert Thomas.

Entre 1919 y 1921 la OIT sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debe presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.

En 1934, bajo el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos solicitaron su ingreso en calidad de miembro de la OIT. Durante la Segunda Guerra Mundial la OIT se instaló temporalmente en Montreal.

En 1944, cuando aún la guerra no había terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración de Filadelfia que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la OIT. En 1948 se adoptó el Convenio sobre Libertad Sindical, N° 87.

En 1977 Estados Unidos se retiró de la OIT causando una crisis presupuestaria debido a la disminución automática del presupuesto en un 25% que ello significó, pero pudo controlarse hasta su reingreso en 1980.

En los años 1980 la OIT desempeñó un papel decisivo en el desarrollo del Sindicato Solidaridad dirigido por Lech Wałęsa, aplicando el Convenio sobre la Libertad Sindical (1948).

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo

forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo digno y democratización de la globalización y esa es su función.

12.2. NORMAS, CONVENIOS Y DECLARACIONES

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden

iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado

Hasta julio de 2018, la OIT ha adoptado 189 convenios. Si estos convenios son ratificados por los gobiernos, entran en vigor. Sin embargo, los convenios de la OIT se consideran normas internacionales del trabajo, independientemente de la ratificación. Cuando una convención entra en vigor, crea una obligación legal para que las naciones ratificadoras apliquen sus disposiciones.

Cada año, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo examina una serie de presuntas violaciones de las normas internacionales del trabajo. Los gobiernos deben presentar informes de su cumplimiento de las obligaciones de los convenios que han ratificado. Los convenios que no han sido ratificados por los estados miembros tienen la misma fuerza legal que las recomendaciones.

Además, en 1989 se aprobó el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales⁸ que hasta la Declaración de Derechos de Pueblos Indígenas de Naciones Unidas fue el único instrumento internacional que reconocía derechos colectivos a los indígenas. En su 100.^a Conferencia ha aprobado el Convenio 189 llamado Convenio sobre trabajadores domésticos.

A lo largo de su historia la OIT ha promulgado 189 convenios internacionales y 198 recomendaciones, que pueden ser consultadas en la base de datos ILOLEX de la organización.

La salud, la seguridad laboral y la seguridad social son asuntos prioritarios regulados por varios Convenios. Sobre la protección de la maternidad fue aprobado en 2000 el Convenio 183. Han sido consideradas situaciones especiales, como la migración laboral (Convenios 21 de 1926, 48 de 1945, 66

de 1939, 97 de 1949 y el Convenio 143 de 1975 sobre los trabajadores emigrantes), así como el trabajo nocturno, y las condiciones de trabajo en las minas, empresas químicas, los puertos, el mar y el sector agropecuario. El Convenio 141 aprobado en 1975 trata sobre las organizaciones de trabajadores rurales y reconoce "que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida". En 1957 la OIT aprobó el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, sustituido por el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, aprobado en la 76.^a reunión el 7 de junio de 1989, el cual constituye hasta ahora el principal instrumento de derecho internacional para la defensa de los pueblos indígenas del mundo y sus territorios.

De gran importancia resulta también la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, realizada en 1998, en vista de los graves problemas acarreados por la globalización sobre los derechos laborales. La Declaración dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración precisa que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico de cada uno.

A tal fin la OIT creó un mecanismo de seguimiento de la Declaración mediante un informe anual a la Conferencia en el que se analiza la situación de cada uno de los cuatro grupos de derechos, en forma rotativa.

CAPITULO IV



CAPITULO IV

MARCO JURÍDICO

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Artículo 14.

I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna. II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos. IV. En el ejercicio de los derechos, nadie será obligado a hacer lo que la Constitución y las leyes no manden, ni a privarse de lo que éstas no prohíban. V. Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas, bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano. VI. Las extranjeras y los extranjeros en el territorio boliviano tienen los derechos y deben cumplir los deberes establecidos en la Constitución, salvo las restricciones que ésta contenga.

Artículo 46

I. Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

El artículo 47

I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo. II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

El artículo 48

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia y son inembargables e imprescriptibles. V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el

ámbito público como en el privado. VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad. VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

El artículo 49

I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva. II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extras, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional y otros derechos sociales. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

El artículo 51

I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley. II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo. III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad. VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por

actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical. VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

El artículo 53

Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos de acuerdo con la ley.

El artículo 55

El sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social y no lucro de sus asociados. El Estado fomentará y regulará la organización de cooperativas mediante la ley

Ninguna norma del ordenamiento jurídico interno puede estar por sobre la Constitución (excepto los instrumentos en materia de derechos humanos conforme prevé el Art. 256 de la Constitución vigente); empero por regla, la Constitución se encuentra en la cúspide de ordenamiento jurídico boliviano y cualquier norma que se le contraponga, puede y debe ser declarada inconstitucional.

2. LEY No 807 IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 3.

Género. Es la construcción social de roles, comportamientos, usos, ideas, vestimentas, prácticas o características culturales y otras costumbres para el hombre y la mujer.

Identidad de Género. Es la vivencia individual del género tal como cada persona la siente, la vive y la ejerce ante la sociedad, la cual puede corresponder o no al sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo que puede implicar la modificación de la apariencia corporal libremente elegida, por medios médicos, quirúrgicos o de otra índole.

Sexo. Condición biológica, orgánica y genética que distingue a mujeres de hombres.

Dato de Sexo. Diferencia entre mujer u hombre inscrita como femenino o masculino en los documentos de registro de identidad públicos o privados, que puede o no coincidir con el sexo al momento de nacer.

Artículo 6.

Igualdad. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho.

Equidad. Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de las personas transexuales y transgénero, previstos en la Constitución Política del Estado, normativa internacional de Derechos Humanos y leyes nacionales.

Protección. Las personas transexuales y transgénero, tienen derecho a la protección contra toda forma de discriminación, de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto discriminatorio.

Buena Fe. Es la confianza, la cooperación y la lealtad en la actuación de servidoras y servidores públicos, ciudadanas y ciudadanos, por lo que se presumen válidas y legítimas las pruebas y declaraciones presentadas por la persona interesada.

Celeridad. Comprende el ejercicio oportuno y sin dilaciones en la administración del proceso para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero.

Respeto a la Diversidad. Convivencia e interacción en igualdad de condiciones entre las diversas culturas, grupo étnicos, de identidad de género y orientación sexual.

Confidencialidad. Garantizar que la información sea accesible únicamente a la interesada, interesado, al personal autorizado por la norma o a la solicitada mediante Orden Judicial y/o Requerimiento Fiscal.

Trato Digno. Actitud respetuosa, en igualdad de condiciones, relacionada a la honra, honor, propia imagen y dignidad.

3. LEY GENERAL DEL TRABAJO APROBADA POR EL DECRETO DE 24 DE MAYO DE 1939.

ARTICULO 46º

La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que

están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.

ARTICULO 54º

Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración

ARTICULO 59º

Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

ARTICULO 61º Ley de 6 de diciembre de 1949.

Se modifica el Art. 61 de la Ley General del Trabajo en la siguiente forma: "Las mujeres embarazadas descansarán 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora.

ARTICULO 63

Los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este Capítulo pueden ser definidas por acción pública y, particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad.

Es por demás evidente que la Ley General del Trabajo, por ser una norma sustantiva no establece previsiones procesales; por lo que se tuvo que esperar un importante periodo de tiempo para contar con una norma expresa o específica para el procesamiento en materia laboral

4. LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA LEY N° 348, DE 9 DE MARZO DE 2013.

ARTÍCULO 4. (PRINCIPIOS Y VALORES). La presente Ley se rige por los siguientes principios y valores:

1. Vivir Bien. Es la condición y desarrollo de una vida íntegra material, espiritual y física, en armonía consigo misma, el entorno familiar, social y la naturaleza.

2. Igualdad. El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.

3. Inclusión. Tomar en cuenta la cultura y origen de las mujeres, para adoptar, implementar y aplicar los mecanismos apropiados para resguardar sus derechos, asegurarles el respeto y garantizar la provisión de medios eficaces y oportunos para su protección.

4. Trato Digno. Las mujeres en situación de violencia reciben un trato prioritario, digno y preferencial, con respeto, calidad y calidez.

5. Complementariedad. La comunión entre mujeres y hombres de igual, similar o diferente forma de vida e identidad cultural que conviven en concordia amistosa y pacíficamente.

6. Armonía. Coexistencia y convivencia pacífica entre mujeres y hombres, y con la Madre Tierra.

7. Igualdad de Oportunidades. Las mujeres, independientemente de sus circunstancias personales, sociales o económicas, de su edad, estado civil, pertenencia a un pueblo indígena originario campesino, orientación sexual, procedencia rural o urbana, creencia o religión, opinión política o cualquier otra; tendrán acceso a la protección y acciones que esta Ley establece, en todo el territorio nacional.

8. Equidad Social. Es el bienestar común de mujeres y hombres, con participación plena y efectiva en todos los ámbitos, para lograr una justa distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.

9. Equidad de Género. Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres.

10. Cultura de Paz. Las mujeres y hombres rechazan la violencia contra las mujeres y resuelven los conflictos mediante el diálogo y el respeto entre las personas.

11. Informalidad. En todos los niveles de la administración pública destinada a prevenir, atender, detectar, procesar y sancionar cualquier forma de violencia hacia las mujeres, no se exigirá el cumplimiento de requisitos formales o materiales que entorpezcan el proceso de restablecimiento de los derechos vulnerados y la sanción a los responsables.

12. Despatriarcalización. A efectos de la presente Ley, la despatriarcalización consiste en la elaboración de políticas públicas desde la identidad plurinacional, para la visibilización, denuncia y erradicación del patriarcado, a través de la transformación de las estructuras, relaciones, tradiciones, costumbres y comportamientos desiguales de poder, dominio, exclusión opresión y explotación de las mujeres por los hombres.

13. Atención Diferenciada. Las mujeres deben recibir la atención que sus necesidades y circunstancias específicas demanden, con criterios diferenciados que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.

14. Especialidad. En todos los niveles de la administración pública y en especial aquellas de atención, protección y sanción en casos de violencia hacia las mujeres, las y los servidores públicos deberán contar con los conocimientos necesarios para garantizar a las mujeres un trato respetuoso, digno y eficaz.

ARTÍCULO 7. (TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES).

En el marco de las formas de violencia física, psicológica, sexual y económica, de forma enunciativa, no limitativa, se consideran formas de violencia:

1. Violencia Física. Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio.

2. Violencia Femicida. Es la acción de extrema violencia que viola el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de la mujer por el hecho de serlo.

3. Violencia Psicológica. Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio.

Violencia Mediática. Es aquella producida por los medios masivos de comunicación a través de publicaciones, difusión de mensajes e imágenes estereotipadas que promueven la sumisión y/o explotación de mujeres, que la injurian, difaman, discriminan, deshonran, humillan o que atentan contra su dignidad, su nombre y su imagen.

5. Violencia Simbólica y/o Encubierta. Son los mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.

6. Violencia Contra la Dignidad, la Honra y el Nombre. Es toda expresión verbal o escrita de ofensa, insulto, difamación, calumnia, amenaza u otras, tendenciosa o pública, que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta el nombre, la dignidad, la honra y la reputación de la mujer.

7. Violencia Sexual. Es toda conducta que ponga en riesgo la autodeterminación sexual, tanto en el acto sexual como en toda forma de contacto o acceso carnal, genital o no genital, que amenace, vulnere o restrinja el derecho al ejercicio a una vida sexual libre segura, efectiva y plena, con autonomía y libertad sexual de la mujer.

8. Violencia Contra los Derechos Reproductivos. Es la acción u omisión que impide, limita o vulnera el derecho de las mujeres a la información, orientación,

atención integral y tratamiento durante el embarazo o pérdida, parto, puerperio y lactancia; a decidir libre y responsablemente el número y espaciamiento de hijas e hijos; a ejercer su maternidad segura, y a elegir métodos anticonceptivos seguros.

9. Violencia en Servicios de Salud. Es toda acción discriminadora, humillante y deshumanizada y que omite, niega o restringe el acceso a la atención eficaz e inmediata y a la información oportuna por parte del personal de salud, poniendo en riesgo la vida y la salud de las mujeres.

10. Violencia Patrimonial y Económica. Es toda acción u omisión que al afectar los bienes propios y/o gananciales de la mujer, ocasiona daño o menoscabo de su patrimonio, valores o recursos; controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o la priva de los medios indispensables para vivir.

11. Violencia Laboral. Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.

12. Violencia en el Sistema Educativo Plurinacional. Es todo acto de agresión física, psicológica o sexual cometido contra las mujeres en el sistema educativo regular, alternativo, especial y superior.

13. Violencia en el Ejercicio Político y de Liderazgo de la Mujer. Entiéndase lo establecido en el Artículo 7 de la Ley N° 243, Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.

14. Violencia Institucional. Es toda acción u omisión de servidoras o servidores públicos o de personal de instituciones privadas, que implique una acción discriminatoria, prejuiciosa, humillante y deshumanizada que retarde, obstaculice, menoscabe o niegue a las mujeres el acceso y atención al servicio requerido.

15. Violencia en la Familia. Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex-cónyuge, conviviente o ex-conviviente, o su familia, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines en línea directa y colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.

16. Violencia Contra los Derechos y la Libertad Sexual. Es toda acción u omisión, que impida o restrinja el ejercicio de los derechos de las mujeres a disfrutar de una vida sexual libre, segura, afectiva y plena o que vulnere su libertad de elección sexual.

17. Cualquier otra forma de violencia que dañe la dignidad, integridad, libertad o que viole los derechos de las mujeres.

Nuestro País actualmente es acreedor del índice mas alto de toda Latinoamérica, de violencia contra la mujer y creo que todos los bolivianos no nos sorprendemos de esta realidad, ya que vivimos en una sociedad que aun, ya sea por su idiosincrasia, su cultura, etc., ha mantenido estas actitudes machistas dentro de los hogares y trabajos bolivianos.

La Ley 348 *Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, se espera que el índice de violencia contra la mujer disminuya, pero no es así ni por el incentivo en la penalidad de dicho delito se ha reducido en índice del mismo.*

CAPITULO V



CAPITULO V

MARCO PRÁCTICO

1. MÉTODOS GENERALES

Universales: Deductivo: Por ser el método usado en toda ciencia.

Sociales: Sociológico: La desigualdad de género laboral es un hecho social de la realidad y a través de éste método reuniremos datos, información para luego sacar conclusiones acerca del mismo.

2. MÉTODOS ESPECÍFICOS

El **método inductivo** se encuentra entre los más conocidos y empleados, se caracteriza por ir de lo particular a lo general, en otras palabras por obtener conclusiones mediante el análisis de casos particulares⁴².

También se aplicó el **método deductivo** que permitió extraer observaciones a partir de una ley general⁴³, es decir, se infiere al estudio de aspectos generales tales como los antecedentes históricos del trato jurídico de las mujeres a nivel nacional e internacional, para luego circunscribir el estudio de investigación al principio de equidad de género.

Otro método empleado fue el **método analítico** el cual consiste en la separación mental o material del objeto de investigación en sus partes integrantes para descubrir los elementos nuevos que la conforman. A través de éste método se realizará el estudio detallado de cada una de las disposiciones

⁴² GOMEZ López, 2004, p. 21.

⁴³ Blaug, 1995, p. 41.

legales vinculadas a las mujeres, las Convenciones Internacionales aprobadas y pronunciamientos internacionales sobre toda forma de discriminación contra la mujer.⁴⁴

3. TÉCNICAS A UTILIZAR

Observación, esta técnica permitió, en primer lugar, la identificación del problema, en otras palabras mediante la observación el investigador y mencionar que la equidad de género es la igualdad de oportunidades, reconociendo y respetando las diferencias, lo que refleja un trato justo y semejante independientemente de quien se trate.

Encuesta, Este método nos permitirá realizar un recolección de datos de un grupo poblacional muestra, a través de una serie de preguntas ordenadas en función a la problemática, hipótesis y objetivos planteados. El cuestionario a ser aplicado será escrito, entregado directamente y como resultado de una previa y adecuada planificación operativa incurso en ficha cuestionario. Las preguntas serán cerradas y se sustentarán en hechos y opiniones, sujeto a cronograma pre establecido. La compilación de los datos se realizara por medio de preguntas aplicadas para realización de la investigación.

4. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Durante la encuesta se pudo observar que no existen medios para identificar a los cadáveres que no cuentan con identificación personal, específicamente en casos donde no tenemos la identidad del cadáver que se encontró en la escena del crimen.

⁴⁴ RUIZ Limón, 2002, p. 93.

Una vez llenos todos los cuestionarios, se procedió a contar, ordenar y clasificar las respuestas.

Luego estos datos fueron empleados para la elaboración de gráficos estadísticos, que se presentan a continuación.

PREGUNTA N° 1

¿En su fuente de trabajo existen varones y mujeres?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	46	92%
NO	4	8%
TOTAL	50	100%

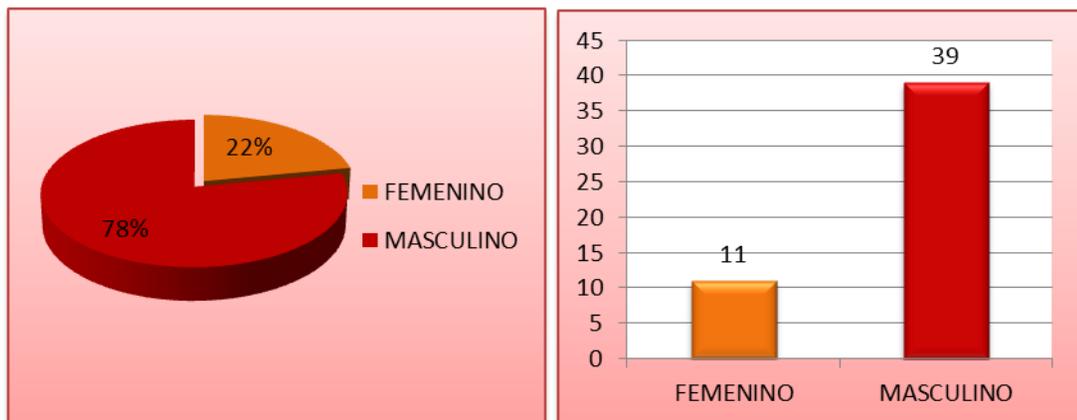


Como se nota en la gráfica la población consideran en su mayoría con el 92% si existen en sus fuentes laborales Varones y Mujeres, en los últimos años ha cambiado dentro nuestra sociedad al incorporar al sexo femenino a los diferentes entidades públicas y privadas.

PREGUNTA N° 2

¿En su fuente de trabajo como empleados existen más de sexo?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
FEMENINO	11	22%
MASCULINO	39	78%
TOTAL	50	100%



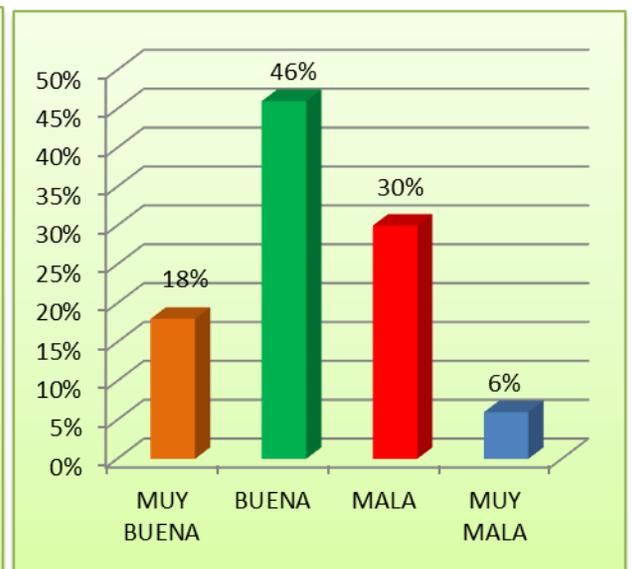
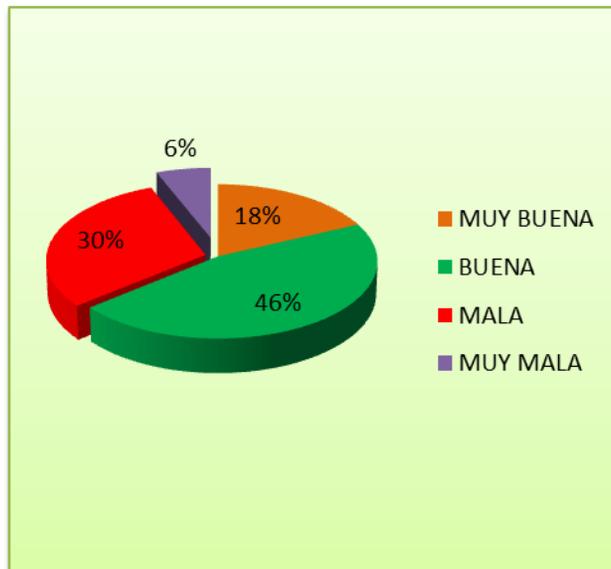
Llama la atención que existen la mayoría el sexo masculino en diferentes áreas y puentes de trabajo con el 78% y el 22% indican que existen mujeres en sus fuentes de trabajo. Se puede demostrar que en las diferentes entidades y empresas públicas y privadas existen más varones.

Bajo esta proyección se consideramos la participación de los hombres y que nuestra sociedad boliviana tendría todavía un fuerte carácter machista, característico cultural que sirve de fuente material de nuestro derecho.

PREGUNTA N° 3

¿Cómo desempeña sus funciones laborales el sexo femenino?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
MUY BUENA	9	18%
BUENA	23	46%
MALA	15	30%
MUY MALA	3	6%
TOTAL	50	100%

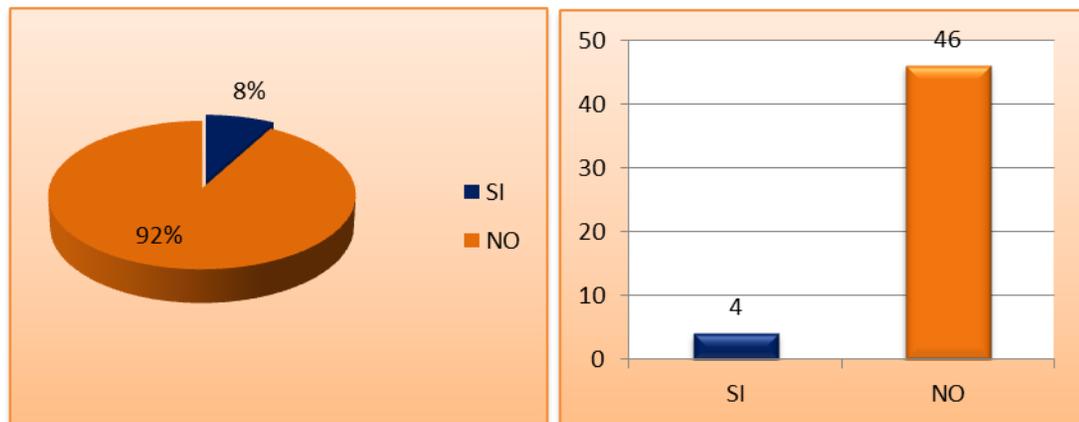


De manera mayoritaria de los encuestados indican que las mujeres desempeñan sus funciones laborales muy buena con el 46%, el 18% buena, el 30% expresa que son empresas de construcción o maquinaria y por ellos no realizan de mala manera, esto comprueba que todavía existe desigualdad entre géneros, siendo esto una desventaja a la que se enfrentan las mujeres de esta época para poder superarse

PREGUNTA N° 4

¿Usted conoce o tiene en su fuente laboral a una mujer con un alto cargo jerárquico?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	4	8%
NO	46	92%
TOTAL	50	100%



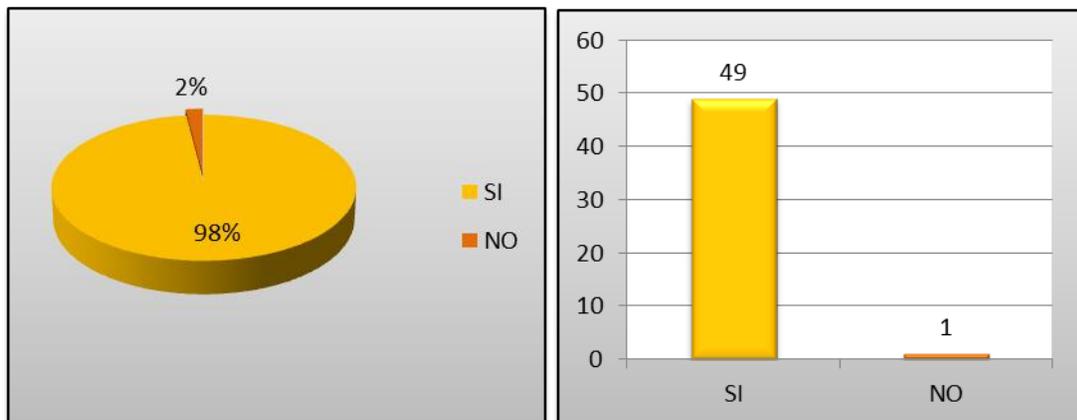
En el presente grafico se puede demostrar que no conocen ni existen mujeres con altos cargos jerárquicos con el 92% y el 8% sí que conocen mujeres con altos cargos.

En la actualidad en los fuentes laborales encontramos hombres y mujeres realizando diversidad de roles, en algunos de los cuales la mujer se ha visto limitada en razón de su género.

PREGUNTA N° 5

¿Usted conoce algún caso de maltrato laboral a las mujeres por sus superiores?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	49	98%
NO	1	2%
TOTAL	50	100%

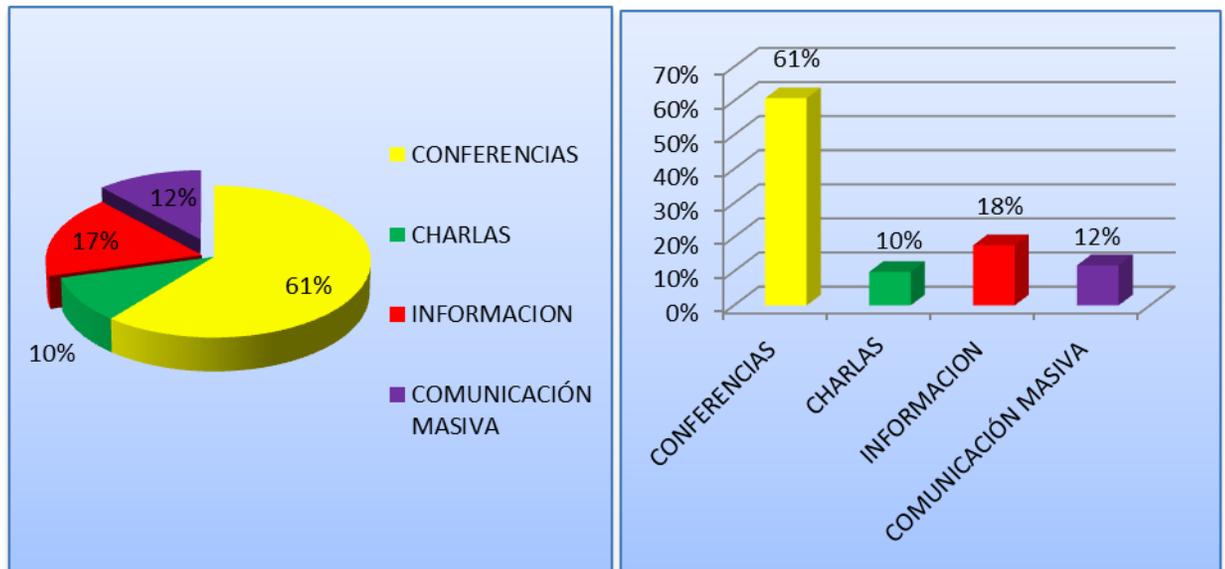


En el presente grafico se puede verificar que el 98% de los encuestados conocen y visualizaron el maltrato a las mujeres en los fuentes laborales por su superiores y el 2% no conoce ni saben.

PREGUNTA Nº 6

¿Cómo participaría en la igualdad de género en el ámbito laboral?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
CONFERENCIAS	31	61%
CHARLAS	5	10%
INFORMACIÓN	9	18%
COMUNICACIÓN MASIVA	6	12%
TOTAL	51	100%

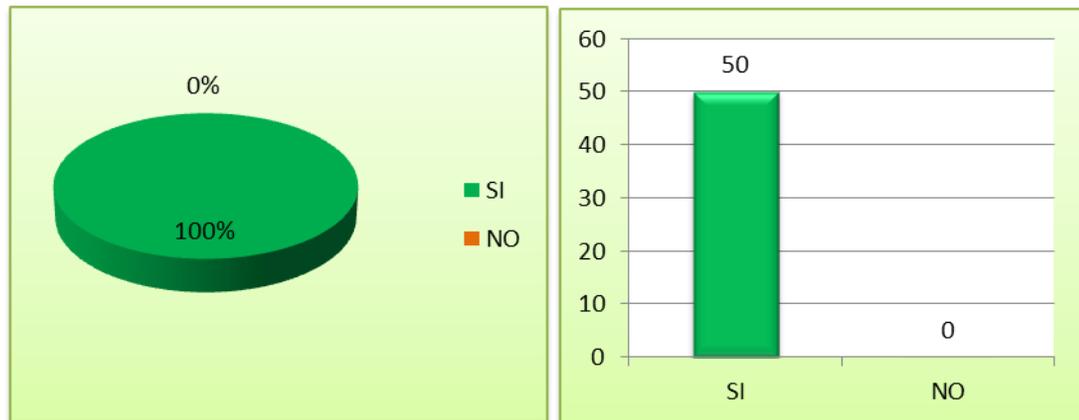


Como se puede evidenciar en el grafico todos participamos de diferente manera para lograr la igualdad de género, derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y hombres. Esta igualdad no es solamente un problema de las mujeres, concierne también a los hombres y a la sociedad en conjunto

PREGUNTA N° 7

¿Cree usted que las mujeres tengan más participación laboral, con opciones de empleo, nivel académico, cargos jerárquicos y de una vida digna?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	50	100%
NO	0	0%
TOTAL	50	100%



De manera mayoritaria los encuestados manifiestan que las mujeres tengan más participación laboral, con opciones de empleo, nivel académico, cargos jerárquicos y de una vida digna ya que en la Constitución Política del Estado ha incorporado en nuestra economía jurídica el principio de equidad o igualdad de género, sancionando toda clase de discriminación por razón de edad, sexo, religión, etc.

PREGUNTA N° 8

En su condición como Varón ¿Qué otras inquietudes más cree que debería atacarse, para la igualdad laboral de oportunidades a las mujeres?

En marco de la pregunta se pudo centralizar las siguientes respuestas.

- ✓ Más oportunidades en las fuentes laborales
- ✓ Más conocimientos académico para acceder altos cargos
- ✓ Perder miedo ante los retos exigidos físicos y mentales
- ✓ Mayor capacitación.

Se puede considerar que dentro de las peticiones por parte de los varones, se encuentra brindar mayor oportunidades al sexo femenino a fuentes laborales a si también para acceder altos cargos y brindar más conocimientos académicos para alcanzar sus objetivos

CAPITULO VI



CAPITULO VI

PROPUESTA

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La doctrina jurídica tradicional ha sustentado que las leyes son neutrales y que su aplicación produce iguales efectos en hombres y mujeres, ya que formalmente en su calidad de personas gozan de igualdad ante ella. Esta visión abstracta del derecho ha ignorado la situación de discriminación de género y en muchos casos ha sido precisamente el trato igualitario, que se basa en pensar que partimos de las mismas condiciones, lo que ha contribuido a la persistencia y reproducción de subordinación de las mujeres a los hombres. El problema de la desigualdad social entre mujeres y hombres debe tener una base legal para su combate; el derecho en un concepto amplio, que incluye las propias leyes, se incorpora a la vida misma por medio de las relaciones humanas; sí, la fraternidad es importante pero falta la solidaridad para incluir a las mujeres en la refundación del contrato social. Este quebrantamiento de la igualdad natural da origen a un orden social ilegítimo, donde las relaciones inequitativas entre la mujer y el hombre requieren de voluntad y acción política para su reconstrucción y replanteamiento de un nuevo pacto, dentro de esta esfera de poder monárquico. Es por el acceso al poder y a los procesos de adopción de decisiones que mujeres y hombres tendrán por derecho, desde el inicio, la igualdad de oportunidades.

2. PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL EN MATERIA LABORAL POR UNA EQUIDAD DE GÉNERO

En la medida en que los estudios de género han ido mostrando la importancia decisiva de las transformaciones en la esfera de desigualdad entre hombres y mujeres el campo laboral, los estudios de la cultura y de formación de los procesos de identidad en sentido general, se han tenido avances importantes.

La comunidad integrada por hombres y mujeres es el sujeto social razón para dar una propuesta del profesional de Trabajo Social, debido a la necesidad de que la categoría género sea relevante para poder entender, la interacción entre hombres y mujeres, es ahí donde se juega una lógica patriarcal que históricamente le ha negado capacidad de poder a la mujer y en consecuencia esta se traduce en imposibilidad real para que las mujeres tomen decisiones con base en sus necesidades vitales, sueños y aspiraciones personales, lo que se convierte en una incapacidad de negación con la pareja, familia y sociedad.

Actualmente se le critica a la mujer por no tener la fuerza y la determinación, pues se le ha educado para asumir un papel de subordinación que tanto ella como la sociedad observan como algo natural, es importante hacer referencia tanto a hombres como a mujeres, puesto que hablar de género no es sinónimo de hablar de solo mujeres, pues justicia de género abarca toda la sociedad en su conjunto para una vida mejor, en igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Es por ello que la propuesta de trabajo social para promover la equidad de género en el ámbito laboral en Bolivia es:

- Promover la participación de la mujer por igual en el proceso laboral, económico y político, con la finalidad de que forme parte activa en cada

una de las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo en igualdad de condiciones que el varón.

- Sensibilizar a directivos, tomadores de decisiones en instituciones gubernamentales y no gubernamentales en el Estado, con el fin de involucrarlos activa y comprometidamente en las acciones que lleven a cabo para que tomen en cuenta la participación de la mujer.
- Promover la concientización a los varones en general a través de conferencias, para lograr la comprensión de la dinámica en la relación de género y la discriminación de que son objeto las mujeres.
- Fomentar la alfabetización de la mujer facilitando el acceso a todos los niveles de escolaridad.
- Que las instituciones que promueven el desarrollo y participación de la mujer en los municipios de la ciudad de La Paz, cuenten con suficientes recursos humanos y económicos

CAPITULO VII



CAPITULO VII

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIÓN

- La equidad de género siempre ha sido un tema muy controversial, puesto que el tema de desigualdad de género en el mercado laboral es permanente en la situación actual. Las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales, en lo que respecta a las oportunidades y al trato igualitario.
- La ley se aplica a todos los seres humanos por igual, sin hacerse cargo de las diferencias entre hombres y mujeres, cuando debiera tomar como punto de referencia que igualdad implica trato igual entre los diferentes.
- El concepto de equidad de género se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer. La equidad está dirigida a tener un trato justo para ambos sexos, acorde con sus respectivas necesidades, pudiendo incluir la igualdad de trato, o un trato diferente pero que sea considerado equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- Es necesario establecer acuerdos para que las mujeres puedan actuar y cumplir con sus proyectos, no sólo de género, sino también los que tienen que ver con la construcción de un nuevo modelo de país en donde las mujeres tengan más participación, con opciones de empleo, nivel académico y de una vida digna.

2. RECOMENDACIONES

- Como recomendación considero que existen los elementos necesarios para argumentar que la equidad de género es un principio de derecho que permite abordar dentro de un marco complejo de una determinada formación económica social, las desigualdades del hombre y la mujer en el aspecto laboral se debe impulsar la plena igualdad todo tipo de prohibición por razón de género, de sexo, desde el ingreso y el acceso al trabajo, y la equidad de género en las condiciones y oportunidades laborales y salariales
- De la misma forma Bolivia ha demostrado ser un Estado que promueve y garantiza los derechos humanos y reconoce las desventajas sociales y económicas que padecen muchas mujeres en cuanto a la participación, el acceso y control de recursos y servicios, a la reducción de oportunidades y beneficios para su desarrollo. Esta situación promueve, grandes los desafíos, que el Estado debe asumir avanzando hacia un Estado más equitativo e igualitario.
- Es por ello que se recomienda a las instituciones del Estado y gubernamentales, buscar estrategias y acciones específicas que contribuyan a promover e impulsar el avance de las mujeres en puestos de alta dirección dado que se percibe un bajo porcentaje de mujeres en puestos directivos no sólo en la incorporación de un mayor número de ellas a la actividad productiva, sino con medidas integrales que fomenten una regulación adecuada del mercado de trabajo; mejoras en la salud y la seguridad de las trabajadoras.

- Fortalecer los programas de capacitación, realizar evaluaciones en el desempeño que realicen sea hombre o mujer para ascender a un puesto directivo de este modo será equitativa la elección a no basarse en el favoritismo o discriminación de género.
- Impulsar programas de generación de empleos; diseñar nuevos sistemas de crédito y de asesoría para la puesta en marcha de proyectos productivos; y fortalecer los servicios de guardería y otros sistemas de apoyo para los cuales tengan acceso las madres que forman parte del ámbito laboral.
- Por último recomendar a las mujeres esforzarse y no rendirse para alcanzar sus metas a pesar de los obstáculos que se les presenten.

BIBLIOGRAFÍA

1. APILANEZ, Elena (2011) “Mujeres construyendo ciudadanías en Bolivia” 2013.
2. BOUYANZARI, Yosra “Perspectiva de género y Derechos Humanos. Igualdad global desde el dialogo 2009. Venezuela
3. DOMINGUEZ Blanco María “Estudios de Genero” Colombia, 2013
4. CABO, Rosa (2012) “Sociología de género y teoría feminista” Pensando los Feminismos en Bolivia La Paz (1ra. Ed.)
5. DE LUCAS, Beatriz (2011). “Derechos Humanos de las mujeres Avances y desafíos” Colombia
6. FRIES, Lorena (2012). “Identificando las raíces de la opresión: derechos humanos de las mujeres”. Pensando los Feminismos en Bolivia. La Paz (1ra ed.)
7. GALLARDO, Francesca (2012). “La urgencia de retomar nuestra radicalidad”. Pensando los Feminismos en Bolivia. La Paz (1ra ed.)
8. HUANCA, Esperanza (2012). “La lucha de las mujeres indígenas”. Pensando los Feminismos en Bolivia. La Paz (1ra ed.)

- 9.MOLYNEUX, Maxine (2010). Justicia de género, ciudadanía y diferencia en América Latina. Institute for the Studies of the Americas, Universidad de Londres
- 10.PAREDES, Julieta (2012). “Las trampas del patriarcado”. Pensando los Feminismos en Bolivia. La Paz (1ra ed.)
- 11.ZABALA, María Lourdes (2012). “Los objetivos de la lucha: de las cuotas hacia una política de la presencia”. Pensando los Feminismos en Bolivia. La Paz (1ra ed.)
- 12.Instituto Nacional de Estadística Base de datos (INE) 2016
- 13.WEBER Max Político y el Científico, citado Harmon & Mayer, 1999 Alemania
- 14.CABANELLAS de Torres,(1993) Diccionario Jurídico Elemental. (1ra ed.): Heliasta S.R.L., España
- 15.HERNANDEZ Sampieri Roberto
FERNANDEZ Carlos Collado
BAPTISTA Pilar Lucio. Metodología de la Investigación 2004 Editorial Mc. Gran Hill.
17. Organización Internacional del Trabajo (2010 – 2015) La OIT y la igualdad de género
18. BOURDIEU, Pierre “Masculine Domination” USA, 2001

LEYES

1. CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.
2. LEY No 807 “Identidad de Género”
3. LEY No. 348 “Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia”
- 4.”Ley General del Trabajo” aprobada por el Decreto de 24 de mayo de 1939.
5. Gaceta oficial de Bolivia, La Paz, Bolivia, 2009

PAGINAS WEB

<http://www.cddhcu.gob.mx/19/10/2006>

http://www.e_local.gob.mx/Word/templantes/enciclo/hidalgo/pres/htm.

<http://www.unt.org.mx/genro/foro2mh.htm>

<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/2000/pdf>

http://www.indesol.gob.mx/docs/3_género/trat_beijing.pdf

http://www.e-mujeres.gob.mx/wbc/cmc/cmcx/cmcx_acceso_y_obstaculos_delas_mujeres_en_el_mercado

ANEXOS



PLANILLA DE ENCUESTA (A LAS PERSONAS)

El objetivo de la encuesta es obtener una mayor idea sobre la igualdad de género de conocer el ¿por qué? las mujeres siguen siendo objeto de discriminación ante la sociedad en el aspecto laboral aún cuando hombres y mujeres cuentan con un nivel académico igualitario. Agradecemos de antemano su gentil colaboración.

1. ¿En su fuente de trabajo existen varones y mujeres?

Sí

No

2. ¿En su fuente de trabajo como empleados existen más de sexo?

Femenino

Masculino

3. ¿Cómo desempeña sus funciones laborales el sexo femenino?

Muy buena

Buena

Mala

Muy mala

4. ¿Usted conoce o tiene en su fuente laboral a una mujer con un alto cargo jerárquico?

Sí

No

5. ¿Usted conoce algún caso de maltrato laboral a las mujeres por sus superiores?

Sí

No

6. ¿Cómo participaría en la igualdad de género en el ámbito laboral?

Conferencias

Información

Charlas

Comunicación masiva

7. ¿Cree usted que las mujeres tengan más participación laboral, con opciones de empleo, nivel académico, cargos jerárquicos y de una vida digna?

Sí

No

8. En su condición como Varón ¿Qué otras inquietudes más cree que debería atacarse, para la igualdad laboral de oportunidades entre hombres y mujeres?

R.....