



CAMINAR SIN MIEDOS
Montevideo, 13/14/15 de abril de 2005

**Compartir el poder económico
y disfrutar de los
mismos derechos al trabajo**

Cecilia Cortés
Directora Ejecutiva
Fundación para la Paz y la Democracia
[FUNPADEM]

Índice

Introducción	3
1. Compartir las responsabilidades familiares, el trabajo y las decisiones económicas	3
2. Desarrollo local, calidad de vida y participación de las mujeres	6
2.1 Mecanismos de participación de las mujeres en lo local	7
2.1.1 América Latina	8
2.1.2 La Unión Europea	11
3. Las mujeres en el espacio local	12
3.1 Las mujeres como agentes de desarrollo local	12
3.2 Asociaciones de mujeres y desarrollo local	13
4. Mujer, trabajo y desarrollo local	14
4.1 Mujeres y protección social	15
4.2 La mujer y el trabajo productivo y reproductivo	16
4.3 Mujeres y sindicatos	16
Bibliografía recomendada	17



*La mujer vive presa en la sociedad que la imagen masculina le impone;
por tanto, solo puede elegir rompiendo consigo misma...
si se atreve a amar, a elegir, si se atreve a ser ella misma,
debe romper esa imagen con que el mundo la encarcela.*

Octavio Paz

3

Introducción

Esta ponencia está escrita desde una perspectiva de derechos humanos, asume con mucha fuerza, que cualquier debate sobre la situación de la mujer a principios del siglo XXI se trata de una reflexión nada más y nada menos que acerca de los **derechos humanos de las mujeres**, aquellos que le pertenecen por el solo hecho de ser **humanas**; que pueden reclamar porque son **absolutos**; que son **inviolables**, porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que pueden imponerse a su ejercicio, de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad; son **imprescriptibles**, porque forman un conjunto inseparable de derechos; son **universales** en cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar.

Hoy día el fortalecimiento de los sistemas democráticos pasa por la profundización de la ciudadanía vista como ejercicio pleno de los derechos humanos, a cuya base está el respeto de la pluralidad, la diversidad y la plena igualdad entre hombres u mujeres. La transformación del Estado tiene ante sí el reto de repensar la ciudadanía democrática a partir de la perspectiva de género y de nuevas formas de participación y liderazgo político.

Esta ponencia trata de la restitución de los derechos de las mujeres, de la reintegración de aquello que se les ha arrebatado o se les ha negado.

1. Compartir las responsabilidades familiares, el trabajo y las decisiones económicas

Una de las realidades más importantes de las últimas dos décadas del siglo XX ha sido el fenómeno de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Se señalan las siguientes, entre las causas más notables de dicha situación:

- ◆ La igualdad entre hombres y mujeres es hoy día una corriente social más común.
- ◆ La mujer cuenta con mayores niveles de acceso a la formación media superior.

- ◆ El interés de la mujer de desarrollarse en los campos intelectuales y profesionales fuera del hogar como respuesta a la baja valorización que la sociedad ha hecho de su papel en el hogar.
- ◆ La necesidad de aumentar los ingresos en el hogar para mejorar la calidad de vida de las familias.

A pesar de las razones conocidas para la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la situación ha significado dificultades y retos para las mujeres y ha impactado dis-



4 tintas dimensiones de la sociedad por la definición de los roles sociales tradicionales: en el ámbito personal, en el ámbito familiar, en el profesional, en la empresa, etc. Como resultado se dibuja un conflicto de consecuencias negativas que requiere solucionarse mediante la acción concertada de distintos tipos de actores, ya que ni el plano institucional ni en el del sector privado se están tomando las decisiones necesarias para responder a dichas transformaciones.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo trae aparejadas consecuencias en diferentes ámbitos. Para ilustrar esta situación, a continuación se presentan los resultados de una encuesta aplicada a 324 mujeres en España, con la característica común de que desarrollan un trabajo profesional fuera del hogar y a la vez atienden sus responsabilidades familiares.¹

Retraso en la edad de la maternidad	Según las estadísticas oficiales, la edad media de maternidad en España es de 30.80 años, cuando en 1990 era de 28,00. En la Unión Europea la edad media de maternidad es de 29 años.
Descenso del número de hijos	España, con 1, 26 hijos por mujer, ostenta la tasa de fertilidad más baja de Europa (la media europea es de 1, 46), según Eurostat. Un 39% de las mujeres con hijos sostienen que no tiene el número de hijos que desearía porque se lo impide, entre otros factores, el trabajo (52%) y la situación económica (48%).
Impacto en los matrimonios	Entre las consecuencias que produce en la relación de pareja el que la mujer trabaje fuera del hogar, las que consideran las mujeres como más importantes son: «aumenta la independencia económica y la independencia psicológica». Colabora al aumento de las rupturas matrimoniales: en la última década los divorcios y separaciones se han incrementado en un 40% según los datos estadísticos oficiales de España.
Implicaciones en el ámbito familiar	Todavía es muy escasa la dedicación de tiempo del hombre a la familia: el hombre, él solo, dedica un 3,6% del tiempo semanal del hijo; y en compañía de la mujer, dedica un 26% del tiempo semanal según una estimación aproximada de la muestra de mujeres encuestadas. La dedicación profesional del padre y de la madre actúa en detrimento del tiempo de dedicación a los hijos. Como consecuencia, abuelos y terceras personas adquieren un papel preponderante en la atención de los hijos. Existe una percepción mayoritaria por parte de la mujer de un déficit en su atención a los hijos, la razón fundamental es la dedicación a la empresa y en menor medida debido al cansancio y a las tareas del hogar.
Implicaciones laborales en las mujeres con hijos	Un 47% de la muestra considera que el ser madre le ha afectado negativamente en su carrera profesional. Un 31% mantiene que la empresa no le ha dado ninguna opción en el momento de la maternidad.

¹ Gómez, Sandalio. **La incorporación de la mujer al mundo laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia.** Cátedra de Relaciones Laborales IESE, Universidad de Navarra, 2003.

Estos datos tan dramáticos llevan a considerar la urgencia de encontrar soluciones compatibles con los intereses de todos los actores en juego, en todas las escalas territoriales, para romper el **techo de cristal**, la barrera invisible que encuentra la mujer en su desarrollo profesional debido a los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas.

En respuesta a la problemática, la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos internacionales multilaterales vienen promoviendo la **conciliación** como un método para buscar el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Se trata de la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso paternal, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y la promoción de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Es innegable que la evolución de la sociedad ha traído consigo una re-estructuración de los roles de la familia tradicional con cambios notables en la actitud y comportamiento de sus componentes. La mujer no puede continuar desempeñando la doble función de atender el trabajo profesional y la familia o el hogar. Es imperativa una realidad más justa hacia la mujer, a partir de una nueva distribución de las tareas y obligaciones familiares entre los cónyuges acompañada por un compromiso más determinante de la sociedad en general y el apoyo, desde las instituciones y las empresas, en particular para la conciliación de ambas facetas.

También es indispensable una mayor sensibilización de la sociedad y una estructura institucional y normativa – que pasa también por lo local– que haga posible este equilibrio. Estamos hablando de políticas de conciliación desde lo local. En general, se deben movilizar los siguientes ámbitos de acción:

- ◆ El Gobierno central y local, creando el marco legal adecuado que facilite el equilibrio.
- ◆ La empresa adaptándose a la realidad social y replanteándose la concepción tradicional del trabajo, de la organización y de las personas y actualizando sus políticas de recursos humanos.
- ◆ La sociedad, y más concretamente el «rol» del hombre en la familia, que debe abrirse a un cambio real y a una actitud que le permita asumir las responsabilidades familiares. Este cambio debe iniciarse en el sistema educativo desde los primeros años de la infancia.

El equilibrio de las responsabilidades y obligaciones familiares compete también al terreno de las decisiones económicas, pues en este campo también se observa una recarga en las finanzas de las mujeres trabajadoras que dedican casi la totalidad de sus ingresos a financiar las necesidades familiares y del hogar, mientras que los hombres distraen porciones de sus ingresos en actividades ajenas a la familia.

Una encuesta llevada a cabo por MORI para la Whirlpool Foundation en 1996 sobre «Western European women: work, family and society», con una muestra de 5.131 entrevistas a mujeres de Francia, Alemania, Reino Unido, Italia y España llega a la conclusión de que la contribución de las mujeres trabajadoras europeas a los ingresos de la familia es esencial. En términos de promedio en Europa, su contribución es el único ingreso familiar en el 28% de los casos, más de la mitad en el 10% de los casos: y aproximadamente la mitad en el 22% de los casos. En conjunto, en casi dos tercios de los casos, las mujeres trabajadoras consideran que sus ingresos son esenciales tanto para su propia subsistencia como para la de su familia. Este resultado es muy iluminador, porque pone fin a un estereotipo de las mujeres como derrochadoras de sus ingresos en gastos superfluos.²

² Durán, María-Angeles. Centro Internacional de Mujeres del Mediterráneo. **El futuro del trabajo en el Mediterráneo**, <http://www.gua.es/cbs/cmm/p2/docs/angeles>.



6 2. Desarrollo local, calidad de vida y participación de las mujeres

Por lo general se acepta que la situación de las mujeres de los países del sur, es muy diferente a la situación de las mujeres de los países del norte. Sin embargo, para unas y otras existen una serie de problemas comunes, económicos y culturales que se traducen en diferentes formas de discriminación, subordinación y opresión. Las décadas recientes han presenciado una evolución en la participación de la mujer en el desarrollo «...entre los años 50 y 60 la mujer fue vista como un objeto pasivo en lo que al tema del desarrollo se refiere; en los inicios de los 70s, la mujer entra a asumir un rol **reproductivo** (el cual no se refiere solamente a la reproducción física, sino también a la psíquica, que comprende las responsabilidades de crianza y educación de los hijos y de las tareas domésticas y, aún cuando la mujer tenga un empleo fuera de casa, la percepción es que su principal ocupación es la de «esposa y madre»), *«es a mediados de esta década que se comienza a considerar a la mujer como un pilar del desarrollo económico. En los 80s se abre paso con fuerza el enfoque de género, con roles específicos que implican no solamente a las mujeres sino también a los hombres; la mujer pasa a ser promotora de cambios y de lucha; estamos hablando de las mujeres como **agentes activos del desarrollo**»*.³

Durante la década del 70 se introdujo el concepto de Mujer en Desarrollo (Women in Development) para aludir a la participación de las mujeres en el desarrollo. El enfoque daba por sentado que el desarrollo beneficiaría automáticamente a todos. Al constatar la inoperancia de esa afirmación surgió el enfoque de género y desarrollo (Gender and Development) concentrándose en el problema de la desigualdad de las relaciones entre hombres y mujeres, cuyo objetivo mira a la necesidad de que el propio desarrollo se defina con la participación activa de la mujer. El objetivo de la igualdad de los géneros es transformar las estructuras sociales e instituciones des-

iguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres. Valga lo mismo para el desarrollo local.

En América Latina la participación de las mujeres adquiere relevancia en la década de los 80, la llamada «década perdida». Resulta irónico, pues ese despertar en la participación femenina tuvo que ver con las necesidades de sobrevivencia debido a la merma en la inversión social en estos países producto del ajuste estructural. Entonces, los procesos de descentralización empiezan a tener sentido para las mujeres. Pero es puntualmente en la década del noventa en que con mayor claridad se puede establecer la incorporación de la mujer hacia lo local y hacia la descentralización. A partir del enfoque de género, la mujer es objeto del debate acerca de lo local y la descentralización, pero también empieza a ser sujeto del desarrollo local y la descentralización.

Siendo todavía una cuestión incipiente, la participación de la mujer en los espacios locales reúne las siguientes características, según **Alejandra Massolo** (ver cuadro en la página siguiente).

La participación de las mujeres en la esfera pública local está envuelta en una dinámica contradictoria de inclusión–exclusión. Aunque han adquirido visibilidad y su voz ya se escucha en el espacio público, sus problemas específicos de género todavía no se reconocen ni se están valorando con seriedad sus capacidades y potencial. La renovación de los gobiernos locales no ha significado una revalorización de las mujeres como ciudadanas con plenos derechos.

Por otra parte, el principio de proximidad no está contribuyendo a privilegiar la equidad de género en el acceso al desarrollo local. Se podría afirmar que el desarrollo local está marcado por la impronta de la inequidad de género.

³ Centro Internacional de Formación de la OIT, DelNet, Programa a Distancia de Formación, Información, Asistencia Técnica y Trabajo en Red en **Desarrollo Local, Género y desarrollo**, marzo 2002, pág. 10.



<ul style="list-style-type: none"> ◆ Los espacios locales adquieren especial importancia, ya que son el mundo público con los que las mujeres se encuentran más familiarizadas y donde despliegan sus habilidades de participación como <i>gestoras sociales</i> para el mejoramiento de la calidad de vida de la familia y la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Se proyecta su <i>rol doméstico</i> sobre el espacio público, pero no se disminuyen o eliminan las desigualdades de género. La participación de las mujeres se concentra en cuestiones y tareas relativas a las necesidades básicas de la familia y la comunidad, mientras que los hombres se reservan la participación en los cargos de poder político, en las organizaciones sociales y en el gobierno local.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Se percibe y aprecia la participación femenina únicamente en función de ser <i>intermediarias</i> de fines de bienestar para otros y por la eficacia que garantizan en la realización de los programas. Predomina una concepción instrumental de la participación femenina asociada a graves problemas y emergencias sociales como la pobreza. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Todavía prevalece la creencia entre autoridades municipales y líderes de la comunidad de que las mujeres representan un <i>servicio público gratuito</i>, disponible todo el tiempo y para toda dificultad o urgencia social. Las mismas mujeres contribuyen a reproducir dicha convicción debido a la socialización en los roles de género (madre, ama de casa, esposa) y a la división sexual del trabajo, que recarga sobre las mujeres labores domésticas y el cuidado de los niños.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Asimismo, prevalece la creencia de que las mujeres disponen de «más tiempo libre» que los hombres para dedicarse al servicio de las necesidades de la comunidad. Se da por descontada su disponibilidad incondicional ignorando las sobrecargas de trabajo, los desgastes físicos y emocionales y los malabarismos que tienen que hacer para darse el tiempo de cumplir con todas sus obligaciones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Para las mujeres, principalmente de bajos ingresos, la participación en el mundo público local es más una obligación por necesidad que un derecho ciudadano a participar en los asuntos públicos.⁴

De ahí que son urgentes mayores esfuerzos para incrementar la participación de la mujer en la toma de decisiones del desarrollo local, así como la incorporación transversal (*mainstreaming*) del género en la formulación de las políticas locales y la prestación de servicios, asunto que ya fue señalado en el seminario del 2004 en Barcelona.

A pesar de lo anterior, el desarrollo local es la mejor vía para promover el bienestar y la calidad de vida de las personas y, específicamente, el municipio es el espacio territorial donde se concreta el ejercicio de la ciudadanía.

Hace falta mayor investigación comparada Unión Europea–América Latina e internamente en cada región acer-

ca de lo que está sucediendo en los procesos de desarrollo local respecto al género y la igualdad entre hombres y mujeres. Casos como el de la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo deben tener mayor difusión como buenas prácticas a ser replicadas, con las especificidades del caso en otros países.

2.1 Mecanismos de participación de las mujeres en lo local

El Informe de Desarrollo Humano, IDH, de 1995 hace particular énfasis en la situación comparativa entre hombres

⁴ Massolo Alejandra. (2005) **Gobiernos locales y mujeres: Nuevos cambios y desafíos en América Latina**, págs. 9 y 10, México.



8 y mujeres señalando que la igualdad de oportunidades entre ellos no existe en ninguna sociedad actual.

Uno de los mayores obstáculos para la participación de las mujeres es la división del mundo entre lo **público** y lo **privado** y el desplazamiento de aquéllas a esta segunda dimensión. Históricamente, la participación de la mujer se ha visto postergada por el sistema patriarcal en la mayoría de las sociedades. Las mujeres encuentran muchos obstáculos que limitan considerablemente su participación en igualdad de condiciones en el ámbito público. No se les concede igual importancia ya que sus funciones son definidas como privadas, extensivas de las responsabilidades domésticas y maternas. Esta situación ha desvalorizado el trabajo y la participación de las mujeres *per se*, reduciendo así a un porcentaje importante a la invisibilidad, desconociendo su relevancia en las actividades sociales. De donde surge el reto de la construcción de un nuevo orden social basado en la equidad y respeto, cimiento fundamental para la democratización de las sociedades. A principios del siglo XXI, la región de América Latina muestra todavía enormes rezagos en la construcción de este nuevo orden social comparativamente con Europa que ha dado más pasos adelante desde hace dos décadas.

2.1.1 América Latina

En las ciudades latinoamericanas, a pesar de los rezagos, se encuentran evidencias de procesos emprendidos para revertir esas situaciones injustas. Entre las más significativas están los marcos legales, los consejos de mujeres, políticas públicas de equidad de género, planes de igualdad de oportunidades, oficinas de atención a las mujeres. En esta región, al menos el 70% de la población se rige bajo dispositivos electorales de «cuotas» de participación de mujeres. Sin embargo, su acceso diferencial con respecto a los hombres, tanto como candidatas a puestos de elección popular, como designadas a cargos públicos con poder, es una de las disparidades más visibles en las ciudades.⁵

Esta situación es generalizada hasta el punto que la Unión Internacional de Autoridades Locales, IULA, acuñó el lema y levantó la consigna «*la mitad del mundo, la mitad del poder*» luego de constatar recurrentemente, la baja participación de las mujeres en las representaciones y toma de decisiones de las ciudades de todo el mundo, sin que la región de América Latina y El Caribe, sean una excepción.

El caso de Jamaica es singular, en cuanto a la participación de mujeres en la toma de decisiones y es comparado con el de Suecia –país desarrollado– en el sentido de que las mujeres ostentan mayores niveles de formación y educación, lo cual les permite acceder regularmente a los puestos de decisión del sector público, inclusive en mayor proporción que los hombres, mientras que es escaso el acceso de ellas a los puestos directivos y actividades del sector privado.⁶

Estas inequidades de género, que afectan sobre todo a las mujeres, impiden un ejercicio pleno de su ciudadanía y vulneran persistentemente su derecho a la ciudad.

En el informe *Hacia la equidad de género entre hombres y mujeres en las ciudades de América Latina y El Caribe. Una apuesta interinstitucional* del Programa de Gestión Urbana del PNUD, se establece que en América Latina los problemas de equidad de género, discriminación, subordinación y exclusión, que se expresan en todas las instancias sociales y territoriales, han sido canalizados (políticamente) hacia dos vertientes generales, aunque tienen muchas interfaces. En primer lugar, aquella que reivindica preferiblemente las necesidades e intereses específicos de las mujeres y cuyo objetivo es incidir en las estructuras públicas o en la institucionalidad a través de la definición de Constituciones, leyes, políticas públicas, planes de igualdad de oportunidades, planificación local, programas y proyectos, subsecretarías y oficinas municipales de la mujer, promoción de mujeres candidatas, electas y designadas a cargos de decisión.

⁵ Programa de Gestión Urbana – UN/HABITAT. *Hacia la equidad entre mujeres y hombres en las ciudades de América Latina y el Caribe. Una apuesta interinstitucional*, Quito, Ecuador, abril 2003, pág.24

⁶ Ibidem.



En la misma vertiente, las intervenciones públicas que se proponen y ejecutan, sean políticas, planes, programas y proyectos, se aplican con varios enfoques de desarrollo. Por un lado, aquellas que buscan integrar a las mujeres a la dinámica económica y social, reforzando los roles tradicionales o aumentando la presión psicológica, la jornada laboral y las responsabilidades domésticas, y por otro, las que buscan fortalecer la interacción entre hombres y mujeres, vía el apoderamiento de estas últimas y su autodeterminación. Este tratamiento ha sido impulsado por grupos y organizaciones de los llamados «movimentistas» donde también se inscriben buena parte de las mujeres autoridades locales en ejercicio del poder (IULA – CELCADEL, 1997).

En segundo lugar o en la otra vertiente, se ubican los grupos que, desde una visión que aparece más integral, cultural e histórica, reivindican la democracia, la emancipación, la ciudadanía, la nueva ética política, la transformación de mecanismos de poder, la política del reconocimiento y la justicia. En este grupo se encuentran mayoritariamente las mujeres de las ONGs y las académicas.

En América Latina, es posible reconocer una tendencia por parte de los movimientos de mujeres, gobiernos locales y ONGs, que actúan en las ciudades, en el sentido de su movilización y participación organizada con el objeto de ubicar las demandas y propuestas de equidad de género en las agendas de desarrollo local. Este es el caso de varias ciudades en Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, República Dominicana, Trinidad y Tobago.⁷

En cuanto a la participación política, durante la década del 90, en un contexto de relativo crecimiento de la representación política de las mujeres a nivel local, se han desarrollado procesos organizativos de mujeres municipalistas, sobre todo a escalas supra-locales como son el nacional y el internacional, como mecanismo de apoderamiento y de superación del aislamiento que las afecta. De esta forma, se han conformado organizaciones en Argentina, Bolivia, Ecuador, Honduras, Paraguay, Panamá y Uruguay; comisiones de la mujer en las asociaciones nacionales de municipios de Chile, Colombia y Nica-

ragua; y se han producido las primeras acciones de organización, en este sentido, en república Dominicana y Venezuela.

Para promover mayores avances en este campo se requiere impulsar más sinergias entre las autoridades locales, sean mujeres u hombres, con los grupos de interés, aquellos en desventaja que están trabajando para construir y consolidar ciudades equitativas e incluyentes. De esta forma, una cogestión de las ciudades más inclusiva, debería al menos promover mecanismos como: gobernabilidad democrática y participativa, establecidos sobre la base de consultas, concertación, consensos y asociaciones ciudadanas; los de vigilancia y control social sobre las intervenciones públicas del Estado y otros entes que intervienen en lo público; los de abogacía que implica el ganar influencia dentro de los sistemas de toma de decisiones o el lograr influenciar agendas de gobierno y de gestión local o nacional; y, recientemente, los económicos como los presupuestos participativos con enfoque de género que apuntan en definitiva, a una redistribución de la riqueza social con criterios de justicia y equidad entre hombres y mujeres.

La participación política a nivel local de las mujeres en América Latina todavía es incipiente si se toma en cuenta el gran número de gobiernos locales de la región, unos 16.000. Sin embargo, los esfuerzos que se vienen haciendo para tratar con determinación la incorporación de la perspectiva de género en la gestión del desarrollo local, deben ser fortalecidos y trasladados a otros espacios donde sea necesario mejorar la ciudadanía de las mujeres.

En conclusión, en América Latina el énfasis de la actuación para mejorar la situación de la mujer en el desarrollo ha estado en las medidas de conocimiento, información, sensibilización y formación sobre la desigualdad de las mujeres. Han existido en cambio pocas actuaciones estructurales contra la discriminación excepto en el campo legislativo. Si bien estas son importantes, constituyen solo un punto de partida. Los principales colectivos objeto de atención han sido las mujeres en situación de pobreza y marginalidad. Por lo tanto, es pertinente ampliar la actuación pública para incorporar a todas las mujeres.

⁷ Ibidem, pág. 27.



Leyes de cuotas y porcentajes mínimos de candidaturas femeninas En América Latina⁸

Año	País	Tipo De Acción Afirmativa / Legislación*	%
1991	Argentina	Ley Nº. 24.012 (6, Nov., 1991), Reglamento Decreto No. 379 de la Presidencia de la Nación. Mínimo de 30% de mujeres entre los candidatos a cargos a elegir y en posiciones con posibilidades de resultar electas. Ley No24.012 (B.O. 3-12-91) Modificación de la Ley Nacional Electoral No. 19.945 Capítulo III, art.6º «se deben incorporar en las listas de candidatos, mujeres en un mínimo de 30% en lugares expectables».	30
1999	Bolivia	Diciembre de 1999. «La Reforma al Código Electoral introducido en estas elecciones permitió un incremento en la participación política de la mujer del 8% (1995) al 32% (1999)».	30
2000	Colombia	Ley Nº 581 . Mayo 2000. Artículo 4. Participación efectiva de la mujer. a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, serán desempeñados por mujeres. (Cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, regional, provincial, distrital y municipal). b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisivos (cargos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva y de los demás órganos del poder público, diferentes a las anteriores). De conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	Mínimo 30
1996	Costa Rica	Ley No. 7653 del 23 de diciembre de 1996. 40% de candidatas a puestos de elección.	40
1995	Brasil	Ley No.9100/95 (Reglas para elecciones municipales de octubre de 1996) 20% de las candidaturas de cada partido político tiene que estar constituido por mujeres.	20
1997	Ecuador♦	Ley de Amparo Laboral a la Mujer Determina una participación de un mínimo de 20% de mujeres en puestos principales y suplentes, en listas de candidaturas pluripersonales.	20
2000	Ecuador	Ley Reformatoria a la Ley de Elecciones (Febrero, 2000). «Las candidaturas a Consejeros Provinciales, Concejales Municipales y miembros de las Juntas Parroquiales Rurales, en elecciones pluripersonales deberán presentarse con al menos, el treinta por ciento (30%) de candidatas mujeres entre los principales y el treinta por ciento (30%) entre los suplentes; en forma alternada y secuencial...» «Teniendo en cuenta la diversidad étnica y cultural, porcentaje que aumentará en 5%, en cada elección general hasta llegar a la paridad». (CPME, 2000).	30 Progre- sivo
1996	Paraguay	Ley No. 834 que aprobó el Código Electoral. «Los mecanismos adecuados para la promoción de la mujer a cargos electivos en un porcentaje no inferior al veinte por ciento y el nombramiento de una proporción significativa de ellas en los cargos públicos de decisión. A los efectos de garantizar la participación de la mujer en los cuerpos colegiados a elegirse, su postulación interna como candidatas deberá darse en razón de una candidata mujer por cada cinco lugares en las listas (...)».	20
1997	Perú	El Estado peruano promueve una mayor participación política de las mujeres a través de la llamada «Ley de Cuotas», contenida en: Artículo 116º, de la Ley Orgánica de Elecciones y el Artículo 10º, inciso 2, de la Ley Nº 26864 Ley de Elecciones Municipales del Martes, 14 de octubre de 1997. (♦)Art. 116. No. 26859 Ley Orgánica de Elecciones. «Las listas de candidatos al Congreso deben incluir un número no menor del 25% de mujeres o varones» (1-X-97). Art. 10, inciso 2, Ley No. 26864, Ley de Elecciones Municipales. «El número correlativo que indique la posición de los candidatos a Regidores en la lista, que debe estar conformada por no menos de un 25% de hombres o mujeres» (14-X-97).	25

- Algunas de las informaciones han sido recogidas del texto de Violeta Bermúdez (1996) *Ciudadanía e igualdad política de la mujer*, en Memoria del Foro Género y Ciudadanía, organizado por CIDEM Y REPEM, en La Paz, Bolivia, del 18 al 21 de julio de 1996. Con (♦) informaciones obtenidas en UNIFEM, El progreso de las mujeres en el mundo. Coord. Diane Elson. New York, 2000. El resto de informaciones fueron facilitadas por representantes de organizaciones de mujeres de varios países o por integrantes de la Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y El Caribe. Ecuador.
- ♦ *La Otra Mitad*, No. 1 y No. 5 de la Fundación Mujer y Sociedad, Quito – Ecuador.

8 Programa de Gestión Urbana – UN/HABITAT. **Hacia la equidad entre mujeres y hombres en las ciudades de América Latina y el Caribe. Una apuesta interinstitucional**, Quito, Ecuador, abril 2003, pág.30.



2.1.2 La Unión Europea

Desde la constitución de la Comunidad Económica Europea en el Tratado de Roma de 1957, el tema de la igualdad de oportunidades para las mujeres fue incorporado en el artículo 119 que establecía el principio de que hombres y mujeres debían recibir igual salario para el mismo trabajo. Sin embargo, las políticas de género, como otros asuntos relevantes de la construcción europea han estado sujetos a tensiones entre los niveles supranacionales y los otros niveles. En todo caso, el modelo europeo como se dijo antes, viene siendo el que presenta los mayores avances en el mejoramiento de la situación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo. Esto se ha logrado a través de etapas claramente marcadas según los mecanismos que se han ido adoptando:

- ◆ La igualdad de oportunidades
- ◆ La Acción positiva
- ◆ Las políticas de transversalidad («mainstreaming»)
- ◆ La paridad

Más recientemente Europa empieza a hablar de la **conciación** entre familia y trabajo, con lo que da, de nuevo, un paso sustantivo en la institucionalización de sus políticas

de género. Las principales políticas de género de la Unión Europea se han concretado a través de dos vías: 1. los programas de acción comunitaria (cinco hasta la fecha) y, 2. las medidas, recomendaciones, decisiones, comunicaciones y propuestas que a lo largo de los 80s y 90s fueron implementadas por las instituciones europeas. En el siguiente cuadro se muestran los modelos impulsados por los programas de Acción comunitaria:

Los objetivos de los programas de acción, se complementan con una cantidad importante de medidas, decisiones, propuestas, recomendaciones y comunicaciones de las instituciones europeas. Tanto unos como las otras son indicativos de que las políticas europeas no se han restringido a la igualdad de oportunidades. Desde el Tratado de Roma hasta el debate actual sobre la Constitución Europea, hay una marcada tendencia a incrementar el desarrollo de estrategias de intervención. Sin abandonar las medidas de los otros tipos, se ha llegado al énfasis de la transversalidad en el quehacer público de la institucionalidad europea (ver cuadro).

Se comenzó con políticas para garantizar el acceso de las mujeres al mundo público en respuesta a las demandas

Programa de Acción comunitaria	Fecha	Modelo Implementado
Primero	1983–1985	Igualdad de oportunidades con propuestas de acción positiva y revisión del régimen tributario. Reparto de responsabilidades profesionales, familiares y sociales.
Segundo	1986–1990	Igualdad de oportunidades y acción positiva. Se amplía el abanico a medidas educativas y de conciliación con la vida familiar.
Tercero	1991–1995	Igualdad de Oportunidades y acción positiva. Se hace énfasis en la revalorización del aporte de las mujeres a la sociedad. Además de mecanismos de seguimiento y evaluación específica de la financiación. Crea programas específicos y redes sociales propias de actuación.
Cuarto	1996–2000	Enfoque de género (<i>mainstreaming</i>). Se crea un comité específico con representantes de los estados miembros
Quinto	2001–2005	Enfoque de género, se especifica la complementariedad del programa, su financiación y evaluación. ⁹

⁹ Elaboración propia a partir de Astelarra, Judith. **Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina**, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile, julio del 2004, pág.22.



12 del sufragismo y el feminismo. El acceso de las europeas al mundo público continúa con la acción positiva para abordar las desigualdades que se producen en el ámbito público. Finalmente, se incorpora la transversalidad como la estrategia de actuación necesaria para conseguir los cambios estructurales que se requieren para eliminar la discriminación.

Según **Judith Astelarra**, la evaluación de los resultados de las políticas europeas ha sido diversa. Sin embargo, señala que hay consenso en que han sido claves para incorporar a las mujeres de los países del sur de Europa a las dinámicas de acceso al mundo público. Menciona a **España** como el caso más interesante después de la dictadura franquista extremadamente patriarcal y cita la evaluación de un grupo de expertas españolas que reconociendo los avances, apuntan los problemas no resueltos:

- ◆ *Existen aún factores en el mercado de trabajo que conducen a la discriminación de las mujeres. Por ejemplo en las tasas de desempleo o en el hecho de que se las sigue ubicando en las profesiones «femeninas» (secretarias o dependientes de comercio) independientemente de su educación.*

- ◆ *No se han hecho políticas para proveer de servicios que sustituyan el trabajo doméstico y se está muy lejos de los países de Europa del Norte en este aspecto.*
- ◆ *Se ha ignorado a la familia y no se ha desarrollado una política que haga compatible la igualdad de oportunidades para las mujeres con el necesario cambio en las familias que ello comporta. Solo en 1999 se ha aprobado una ley para permitir conciliar familia y empleo.*
- ◆ *No hay cambios estructurales de más profundidad, como por ejemplo, la flexibilización de los horarios laborales para que hombres y mujeres puedan conciliar la actividad familiar con la laboral.*¹⁰

En definitiva, la agenda de la Unión Europea no se transformará de un día para el otro, lo que se espera es que la introducción paulatina de la perspectiva de género en las políticas vigentes logre poco a poco transformar el discurso, los procedimientos y las actitudes de los responsables tanto de las políticas de la Unión Europea como, en última instancia, de las políticas nacionales, en beneficio de las mujeres y los hombres de Europa.

3. Las mujeres en el espacio local

3.1 Las mujeres como agentes de desarrollo local

Lo local visto como territorio, es el espacio propio en el que se desenvuelve la vida de las mujeres por ser su entorno social más próximo. Las teorías del género han demostrado que, además del doble papel que cumple la mujer como reproductora y productora de la sociedad, asume una tercera función, como es la de constructora de la vida comunitaria. Pero, además de su gran capacidad para la construcción comunitaria, en la década de los 80s se empieza a reconocer a la mujer como promotora de

cambios y de lucha. Se está hablando ya de las mujeres como agentes activos del desarrollo.

A escala local, los municipios representan la institucionalidad democrática del Estado ejerciendo al máximo el papel de promotores de iniciativas y acciones locales para el desarrollo. Para lograrlo, la institucionalidad local se basa en el funcionamiento de municipios autónomos, fuertes y democráticos que impulsan la participación permanente de los ciudadanos. En esa lógica el principal recurso con que cuentan los municipios para promover el desarrollo son las personas y, efectivamente, las

¹⁰ Astelarra, Judith. **Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina**, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile, julio del 2004, pág. 27.



mujeres tienen un enorme potencial no solo para la vida privada sino también en el ámbito público, pero la situación de desigualdad e inequidad a que están sujetas las mujeres, impide que ellas ejerzan todo el potencial de su capacidad como agentes del desarrollo local. Por ello los gobiernos locales deben promover activamente la equidad de género, para impulsar el desarrollo, la democracia y el respeto integral por el derecho de las personas.

Entre los mecanismos que pueden utilizar los gobiernos locales para mejorar la situación de las mujeres están los planes de desarrollo. Es decir, además de las políticas públicas locales de igualdad de oportunidades, las acciones positivas y la transversalidad, los planes de desarrollo constituyen una valiosa herramienta para incorporar las necesidades y las demandas de las mujeres.

A principios del presente siglo, es patente una tendencia por parte de los movimientos de mujeres, gobiernos locales y ONGs, en el sentido de su movilización y participación organizada con el objeto de trasladar las demandas y propuestas de equidad de género en las agendas de desarrollo local. Iniciativas de control social y veeduría ciudadana sobre decisiones públicas en el espacio local son una responsabilidad impulsada por las organizaciones de mujeres. En el área de la planificación local, hay una generación de acciones que superan la temporalidad y especificidad de las acciones afirmativas, pero que todavía están en fase experimental. Estas tienen que ver con la formulación y negociación de agendas de desarrollo local, políticas públicas integrales, presupuestos municipales, transversalización e institucionalización del enfoque de género.

Algunos principios y criterios básicos deben ser tenidos en cuenta en la formulación de las políticas municipales, que por falta de espacio solo se señalan: incorporación a la agenda municipal, que sean integrales y transversales, capacitación, institucionalización (regularizar las prácticas). La institucionalización va a adquirir diversas modalidades, según sea el país, en gobiernos nacionales o locales. En coherencia con los criterios integrales y transversales, está claro que se debe evitar la **marginación** y **aislamiento** que suelen mostrar los organismos específi-

cos creados dentro de los gobiernos municipales. Esto significa que tienden a no desarrollar o a perder su capacidad de influir sobre las demás áreas y componentes, y que sus acciones se encuentran desvinculadas del proceso de planeación, formulación e implementación del conjunto de las políticas públicas del gobierno local, careciendo además de la influencia necesaria para introducir la perspectiva de género en las políticas sectoriales.

Los formatos que adoptan los organismos específicos tienden a ser los siguientes: centros de información y asesoramiento de la mujer; comisiones de la mujer, área municipal de la mujer, consejo municipal de la mujer. En materia de políticas están los planes de igualdad de oportunidades o los programas integrales de la mujer. Estos tienen que ser coherentes, pertinentes, eficientes y eficaces.

3.2 Asociaciones de mujeres y desarrollo local

Las asociaciones de mujeres pueden ser una excelente alternativa en la causa por la equidad en el desarrollo local. Pueden ser instrumentales para fomentar el intercambio de experiencias, así como para identificar y desarrollar métodos, políticas y estrategias que contribuyan a la eliminación de las barreras que impiden el acceso de las mujeres a mayores oportunidades. Deben ser vistas como grandes aliadas en el desarrollo local en la promoción y apoyo de la igualdad de género. Por ejemplo, durante la década de 1990, en un contexto de relativo crecimiento de la representación política de las mujeres en el nivel local, se han desarrollado procesos organizativos de mujeres municipalistas sobre todo en los niveles nacional e internacional, como mecanismo de apoderamiento y de superación del aislamiento que las afecta.

A pesar de ello, el mayor obstáculo para una exitosa gestión promotora de la equidad de género lo constituye la distancia y poca interacción de las autoridades locales, sean mujeres u hombres, con los grupos de interés, es decir los grupos en desventaja, y que están luchando por construir y consolidar ciudades equitativas e incluyentes.



14 4. Mujer, trabajo y desarrollo local

Nuria Chinchilla, experta en gerencia y una de las autoras del libro *La ambición femenina: cómo reconciliar trabajo y familia*, afirma «*que la mujer en particular tiene mayores ambiciones porque se encuentra en una empresa pensada por y para el varón, una empresa rígida que no le facilita la maternidad y la feminidad*». Esta ambición, señala, es tener vida después del trabajo: la posibilidad de aportar a la sociedad, pero también de compartir con su esposo e hijos. Cualquier mujer que desee ser feliz busca conciliar trabajo, familia y vida personal, ahora que forma parte del mercado laboral y que compite hombro a hombro con el género masculino en la búsqueda de posiciones de alto nivel dentro de la empresa.

Este proceso afecta de manera especial a las mujeres que conservan la responsabilidad asignada socialmente del trabajo doméstico y de cuidado, al mismo tiempo que se integran al mercado laboral en forma creciente. Surgen riesgos para su salud física y mental asociados al aumento de su carga total de trabajo e inseguridades con relación al empleo y al bienestar familiar. En el empleo, las mujeres se orientan hacia trabajos más informales que les permiten satisfacer las necesidades de la vida doméstica y familiar, pero que son frecuentemente precarios. A la vez, cuando las tareas reproductivas demandan su presencia en el hogar interrumpen sus trayectorias laborales y pierden por esto opciones de capacitación y de promoción en sus carreras. Son más pobres en su vejez, porque no han acumulado suficientes fondos provisionales. En relación al bienestar familiar, la sociedad presiona y culpabiliza a las mujeres por los riesgos a los que hijos e hijas están expuestos, factor que afecta la decisión de ingresar o no al mercado de trabajo y de formar o no una familia.

Se suele considerar la flexibilización de la jornada laboral para las mujeres como una manera de compatibilizar el trabajo productivo y el reproductivo. Pero al mismo tiempo, implica una reducción de costos laborales, incluidos los relativos a la reproducción, que siguen ligados exclusivamente a ellas. Además, permite sostener una oferta de trabajo flexible, necesaria en la actual organización de la producción. Por otro lado, como hemos visto, la flexibi-

lidad de la jornada asume formas que, muchas veces, no permiten adaptarlas al cuidado de la familia y las necesidades de la propia salud, así como a las de formación laboral y personal.

Como alternativas para paliar esta situación, del lado del sector empleador están surgiendo las **empresas familiarmente responsables**, que son aquellas que incluyen elementos para que sus empleados mantengan un sano equilibrio entre familia y trabajo, el que además repercute en mayor rendimiento y productividad porque las personas se sienten más comprometidas y son más leales y creativas. El gran reto de estas empresas es introducir flexibilidad para adaptarse a las necesidades de sus trabajadores tanto en los horarios como en los espacios de trabajo.

Según **Chinchilla**, «*una empresa familiarmente responsable es aquella que no solo tiene clientes externos sino internos y a sus familias... las empresas que son más flexibles tendrán el mejor talento*». Jamás se puede anhelar una sociedad estable que se fundamente en familias inestables.

Las empresas familiarmente responsables siguen políticas como: flexibilidad en el tiempo y en el espacio; beneficios sociales o extrasalariales, como seguro médico, plan de pensiones, seguro de vida y bono de restaurantes; apoyo profesional como asesoramiento y formación al empleado, que va desde cursos de idiomas hasta asesoría legal, financiera o psicológica y políticas de servicios, como cuidado de los niños (guarderías), parqueadero, auxilio funerario, entre otros.

En el ámbito de las políticas públicas y de la cooperación multilateral, desde la Organización Internacional del Trabajo, se viene prestando atención al tema de la conciliación trabajo-familia e impulsando el tratamiento de esta perspectiva a través de los cuatro objetivos estratégicos de la **OIT**: los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la promoción del empleo y los ingresos; el diálogo social y las acciones de protección social, todos a partir del enfoque tripartito: gobierno-empleadores-trabajadores.



Sin embargo, el aumento de la flexibilidad en el empleo se ha traducido en una proliferación de formas de trabajo atípicas y ha introducido una diversidad mucho mayor de situaciones individuales y pautas de vida laboral tanto para los hombres como para las mujeres. La inferior remuneración de la mujer y sus pautas de empleo irregulares socavan su capacidad para participar en los planes de seguridad social contributiva y beneficiarse de ellos.

En los países industrializados se ha producido un gran avance en protección social, aunque no ha respondido en suficiente grado al crecimiento de formas atípicas de empleo para la mujer: empleos a tiempo parcial o con remuneraciones irregulares, empleos en empresas familiares. En los países en desarrollo el avance ha sido muy limitado porque los programas de seguridad social existentes están pensados para dar cobertura principalmente a los trabajadores del sector estructurado, en el que las mujeres representan una proporción pequeña. En las economías en transición existe el riesgo de un retroceso ligado a los efectos del ajuste económico sobre el empleo y sobre los planes de seguridad social, particularmente en las áreas que afectan más a las mujeres que trabajan: instalaciones para cuidar a los hijos, atención sanitaria y pensiones de vejez.

Las vidas de las mujeres trabajadoras están fuertemente condicionadas por la presencia de hijos en la familia. Para conseguir la igualdad de trato, deben adoptarse medidas que garanticen que el papel específico de la mujer en la reproducción no tenga un efecto adverso en su empleo. Estas medidas incluyen:

- ◆ *Asistencia sanitaria para las mujeres gestantes y madres*
- ◆ *Subsidios en metálico y licencias por maternidad*
- ◆ *Disposiciones para conciliar mejor las responsabilidades familiares y las laborales, así como dar a los padres la oportunidad*

de desarrollar un papel reconocido en el cuidado de los hijos

- ◆ *Otros tipos de responsabilidad colectiva; asignaciones familiares, acuerdos impositivos, sistemas de atención a los niños.¹¹*

4.1 Mujeres y protección social

El escaso número de mujeres que ocupan puestos claves en los órganos representativos actúa como un freno en el avance de los problemas de igualdad de género y en el proceso de mejorar la situación de la mujer en el mundo del trabajo. Cuestiones como la discriminación sexual, la igualdad de remuneración, las responsabilidades del trabajo y de la familia, incluyendo el cuidado de los hijos, la ordenación de la jornada de trabajo y el acoso sexual entrarán a formar parte del diálogo social si hay un número suficiente de mujeres participantes en ese diálogo. Las políticas de género y dirigidas hacia la mujer tienen que desarrollarse en colaboración con las mujeres. Existe por lo tanto, una necesidad urgente de aumentar la participación en las estructuras de diálogo social (sindicatos, empleadores y sus asociaciones) dominadas todavía hoy mayoritariamente por hombres.

En particular, se puede señalar la situación de las mujeres en la industria de la maquila donde viven una tremenda desprotección, malas condiciones de higiene y salud ocupacional, ligadas a la violación sistemática de sus derechos laborales básicos, a veces frente a la indiferencia de las administraciones del trabajo.

Otro punto sensible tiene que ver con la imposibilidad de la mayoría de las mujeres en Europa y América Latina de establecer fondos para su retiro o jubilación debido a su participación en el mercado informal de trabajo, a la discriminación y al trabajo no remunerado.

La importancia del trabajo no remunerado respecto a la configuración de la situación de la mujer es de tal magnitud que Eurostat publica los datos relativos a las mujeres trabajadoras

¹¹ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, OIT (2003) **Género, formación y trabajo**, Uruguay.



16

casadas pero no hace lo mismo con los varones. Considerando la Unión Europea como un conjunto, las mujeres casadas empleadas son treinta y siete millones de trabajadoras, lo que es equivalente a la suma de la población total de seis países como Austria, Dinamarca, Grecia, Irlanda, Luxemburgo y Portugal. Las mujeres casadas constituyen el 55% del total de las mujeres empleadas y el 25% del total de los trabajadores europeos (varones y mujeres). De todas las mujeres europeas ocupadas, el 57% trabaja a tiempo parcial. Nada menos que el 19% del total de la fuerza de trabajo europea la constituyen mujeres casadas de edad comprendida entre 25 y 49 años, sobre las cuales la próxima generación ejerce fuerte demandas de trabajo no remunerado.¹²

En el nivel local, los grupos de activistas de la sociedad civil, con su conocimiento de primera mano de los problemas y dificultades de las mujeres, podrían aportar también contribuciones constructivas. La capacidad organizativa y negociadora de la mujer tiene que ser fortalecida.

4.2 La mujer y el trabajo productivo y reproductivo

El trabajo **productivo** es el de carácter social, colectivo, mediante el cual se producen los bienes que constituyen, en conjunto, la riqueza social; el trabajo **reproductivo** es aquel que tiene que ver con la crianza de los hijos a través del que se inculcan los usos y costumbres propios de la comunidad, garantizando de esta manera la reproducción del imaginario cultural de la sociedad; está asociado al trabajo doméstico, de carácter individual, mediante el que satisfacen las necesidades cotidianas como la alimentación, higiene, mantenimiento de la vivienda, etc. La participación femenina por excelencia ha ocurrido y ocurre tradicionalmente en el ámbito privado de la reproducción y la vida familiar. El papel de los varones, por el contrario, comprende la vida pública. La asignación so-

cial prioritaria a las mujeres de las responsabilidades familiares y de cuidado, influye en sus itinerarios familiares y laborales comprometiéndoles enormemente. Una pregunta a contestar en el espacio local es cómo transformar las prácticas y la organización social de forma tal que las responsabilidades de cuidado y reproducción social no sean una atribución casi exclusivamente femenina, interrogándose acerca del papel que mujeres, varones, Estado y mercado tienen en esa transformación.

4.3 Mujeres y sindicatos

La participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del propio funcionamiento interno de la organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos. Dentro del sindicato la escasez de mujeres en los órganos de dirección es excluyente abierta y deliberadamente, se reproduce en el sindicato lo del «techo de cristal»:

Todavía hoy, sindicalismo y género son dos conceptos difíciles de asociar. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo), como un todo indivisible, es una tarea que tropieza con múltiples prejuicios. A menudo, entre las propias compañeras, pues no todas las mujeres tienen conciencia feminista como no todos los obreros tienen conciencia de clase.¹³

Para **Carmen Urrutia** dirigente sindical, las estructuras anacrónicas de los sindicatos no favorecen la participación sindical de las mujeres. A su juicio los estereotipos prevalecen y con ello, el modelo de sindicato típicamente masculino, eso sí, afirma que el cambio de estereotipos lo deben hacer las propias mujeres mediante un pacto con los otros incluyendo a los hombres. Señala que es la hora de los foros, las redes, las plataformas de cooperación entre todos los movimientos sociales.

¹² Durán, María-Angeles. Centro Internacional de Mujeres del Mediterráneo. **El futuro del trabajo en el Mediterráneo**,

¹³ Urrutia Pérez, Carmen. **La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales**, www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html



Bibliografía recomendada

Obras de consulta

- Banco Mundial** (2002). Informe del Banco Mundial sobre Investigaciones Relativas a las Políticas de Desarrollo. Resumen hacia la integración de sexos en el desarrollo económico, mediante la igualdad de derechos, recursos y participación. Washington, D.C., USA. Realizado en España por Ediciones Mundi–Prensa.
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Unidad de Coordinación de Género** (2002). Género y Desarrollo (Algunas reflexiones y un glosario práctico para facilitar el trabajo a nivel local). Editado por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia.
- Centro Internacional de Mujeres del Mediterráneo.** El Futuro del Trabajo en el Mediterráneo 99.
- Chinchilla, Nuria y León Consuelo.** Re–Conciliar trabajo y familia: el eje de «la ambición femenina». IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Comisión de las Comunidades Europeas** (2002). Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, Al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Informe Anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea en 2001. Bruselas.
- Comisión Europea** (1996). Informe de la Comisión sobre el seguimiento de la comunicación: «integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias».
- Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización** (2004). Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos. Fotocompuesto e impreso en Suiza.
- Documento Introducción y Resumen.** Un estudio orientado hacia la formulación de políticas en que se recopilan datos respecto de la situación de las mujeres trabajadoras en 15 países de América Latina y el Caribe.
- European Commission. Employment and Social Affairs** (2000). Gender equality in the European Union. Examples of good practices (1996–2000). Equality between women and men. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Printed in Belgium.
- FLACMA** (2003). Agenda del Municipio Latinoamericano. Visión y Misión de los Gobiernos Locales. Cartagena.
- Formujer INFOCAL CEPB.** Mami: ¿Quién Cuida de Nosotros?. Dos trabajos en una misma medalla: la mujer.
- Gómez, Sandalio** (2003). IESE, Business School. Universidad de Navarra. La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo–familia.
- Hofbauer, Helena y Vinay, Claudia** (2002). Centro de Análisis e Investigación. (FUNDAR). Presupuestos Sensibles al Género: Herramientas Metodológicas. Experiencias Internacionales y de México.
- Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior, Dirección de Cooperación al Desarrollo. De La Cruz, Carmen.** (1998). Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programa de Desarrollo.
- Massolo, Alejandra** (2002). La incursión de las mujeres en los procesos de descentralización. Instituto Internacional de Gobernabilidad.
- Massolo, Alejandra.** Gobiernos Locales y Mujeres: Nuevos Cambios y Desafíos en América Latina.
- Massolo, Alejandra** (2003). Participación de las Mujeres en los Gobiernos Locales de América Latina. Artículo Publicado en Memoria del Primer Encuentro Nacional de Presidentas Municipales. Instituto Nacional de las Mujeres. México.
- Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL** (1997). Acceso al Poder y Participación en la Toma de Decisiones América Latina y el Caribe: Políticas de Equidad de Género Hacia el Año 2000. Séptima Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y social de América Latina y El Caribe. Santiago de Chile.
- Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL** (2004). Caminos



18

Hacia la Equidad en América Latina y El Caribe. Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. México, D.F.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2004). Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2005). Actividades de la OIT 2001–2004. La cooperación en un entorno cambiante. Séptima Reunión Regional Europea Budapest. Informe del Director General. Fotocompuesto en Suiza. Impreso en Suiza.

Programa de Gestión Urbana. Coordinación para América Latina y el Caribe (2003). Equidad de género para reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida. Guía para la formulación y ejecución de políticas municipales dirigidas a mujeres. Quito, Ecuador.

Programa de Gestión Urbana. Coordinación para América Latina y el Caribe (2003). Hacia la equidad entre mujeres y hombres en las ciudades de América Latina y El Caribe. Una apuesta interinstitucional. Quito, Ecuador.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2004). Género, Gobernabilidad y Desarrollo Local en América Latina. Panamá, República de Panamá.

Programa de Promoción de Género (GENPROM) de la Organización Internacional del trabajo (OIT). Identificación de Oportunidades Económicas para Grupos de Mujeres y Comunidades.

Programa Regional La Corriente (1997). Centroamérica: las mujeres en el espacio local. Un diagnóstico preliminar. Centro Editorial de la Mujer

Proyecto USAID 519–0388. El Desarrollo Local y la Participación de la Mujer.

Staff Wilson, Mariblanca (1998). Mujer y Derechos Humanos. Panamá.

Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) (1998). Declaración Mundial de IULA sobre las Mujeres en el Gobierno Local. Harare, Zimbabwe.

Urrutia Pérez, Carmen. Secretaría General Departamento Confederal de la Mujer U.S.O. La Participación de las Mujeres en las Organizaciones Sindicales.