

Trabajo

Módulo 2

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de este módulo es reconocer y valorar los diferentes trabajos que existen en el ámbito privado, reproductivo o doméstico y en el público, productivo o de mercado y comprender la importancia de los mismos.

II. FICHA DE TRABAJO

Contenidos de las unidades	Procedimiento	Tiempo
Unidad 1		
a) División sexual del trabajo	Presentación participativa	15 min
b) La doble y triple jornada	Representación expositiva	10 min
	Trabajo de grupo	10 min
	Plenaria	10 min
c) Democratización de los roles	Presentación participativa	10 min
	Trabajo de grupo y Plenaria	15 min
Unidad 2		
a) Trabajo reproductivo	Presentación expositiva	10 min
b) Trabajo productivo	Presentación expositiva	10 min
c) Medidas positivas	Presentación participativa	15 min
Unidad 3		
a) Legislación (derechos laborales)	Presentación expositiva	15 min

III. CONTENIDOS MÍNIMOS

- ➔ División sexual del trabajo
- ➔ La doble y triple jornada
- ➔ Democratización de los roles
- ➔ Trabajo reproductivo
- ➔ Trabajo productivo
- ➔ Medidas positivas para las mujeres
- ➔ Legislación (derechos laborales)

IV. DESARROLLO DE CONTENIDOS



UNIDAD I

- | |
|---------------------------------|
| A) DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO |
| B) DOBLE Y TRIPLE JORNADA |
| C) DEMOCRATIZACIÓN DE LOS ROLES |

Objetivo: Conocer y reflexionar sobre la manera como se han ido separando las actividades de mujeres y hombres tanto el hogar como en el trabajo y las discriminaciones que esto ha suscitado.

a) División sexual del trabajo (Presentación participativa 15 min)

Se entiende por división sexual del trabajo a la diferenciación que hace un grupo social y cultural sobre las actividades que «deben realizar las mujeres» y «deben realizar los hombres».

Las mujeres por ejemplo, realizan trabajos que están relacionados con el hogar: lavar, planchar, cocinar, cuidar a los hijos e hijas; estos trabajos se conciben como naturales. El trabajo de los hombres está más claramente relacionado con el ámbito productivo: abogados, albañiles, ingenieros, plomeros, etc.

En grupo se puede reflexionar si esto es verdad: ¿Las mujeres sólo realizan trabajos en el ámbito doméstico?

Podemos comentar algunas de las razones por las cuales las mujeres no solamente se encuentran trabajando en labores del hogar.

Algunas de las razones son:

- ➔ **El reconocimiento de los derechos de las mujeres a realizarse como personas en diferentes ámbitos, por ejemplo el profesional.**
- ➔ **Las mujeres tanto como los hombres contribuyen en la economía o sustento familiar.**
- ➔ **Existen muchas mujeres jefas de hogar.**
- ➔ **Existen cada vez más mujeres que incursionan en el mercado informal.**

A pesar de que la mujer ha ingresado en el mercado laboral, en el área urbana y periurbana, siguen siendo su responsabilidad las labores domésticas.

En el área rural la situación es diferente, la mujer «extiende» el trabajo del ámbito doméstico al ámbito público es decir el cuidado de los animales, la siembra, cosecha, etc., esto muestra que la jornada laboral de las mujeres es muy larga y las responsabilidades no son compartidas con el hombre.

Ahora tocamos el tema de la discriminación en el ámbito laboral. Veamos algunos datos y reflexionemos sobre las mismas:

- ➔ **La discriminación de género se traduce en los salarios; las mujeres reciben en promedio el 50% de los ingresos de los hombres independientemente de la edad.**

- ➔ Las mujeres sin ninguna instrucción reciben en promedio el 44% de lo que reciben los hombres en la misma condición.
- ➔ Las mujeres con nivel universitario o técnico superior reciben en promedio el 70% de lo que los hombres reciben con este nivel.

b) La doble y triple jornada (Presentación expositiva 10 min)

Nos referimos a la extensa jornada de trabajo (remunerado y no remunerado) de las mujeres.

La primera jornada empieza con las labores domésticas; luego viene el trabajo productivo, que tiene un limitado reconocimiento económico, esta es la doble jornada. Algunas mujeres participan en juntas vecinales, clubes de madres y otras actividades de servicio a la comunidad, esta es llamada la triple jornada.

Hemos visto en párrafos anteriores que en el área rural la situación no está diferenciada tan claramente, pero, la sobrecarga de trabajo es un común denominador para las mujeres de distintos contextos geográficos.

Estas múltiples tareas que asumen las mujeres hacen que el día sea largo y agotador, limitando sus posibilidades para realizar otras actividades que no sean exclusivamente las relacionadas a su rol productivo, reproductivo o comunal.

Trabajo de grupos (20 min.)**INSTRUCCIONES:**

1. Describa brevemente las actividades de las mujeres y de los hombres desde que se levantan.
2. Analice al interior del grupo las similitudes y diferencias en el trabajo de hombres y mujeres.

Hora	Actividades de las Mujeres	Actividades de los Hombres

A manera de concluir el ejercicio, se realiza la siguiente pregunta:

¿Cómo cree que se puede mejorar la jornada de las mujeres?

**c) La democratización de los roles
(Presentación participativa 10 min)**

Si los roles dejaran de ser *exclusivamente* «masculinos» o «femeninos» sería más fácil.

Hombres y mujeres pueden realizar diversas tareas y actividades, ambos tienen las mismas capacidades y en cuanto a habilidades... todo se aprende.

También se aprende las tareas de la casa, que no siempre son simpáticas, muchas veces pueden ser muy pesadas y rutinarias.

Todo sería más llevadero si participan todos, es decir, que las tareas del hogar las compartan todos; que tanto la mamá como el papá, el hijo o la hija y todos/as los/as que viven bajo el mismo techo trabajen en equipo.

Trabajo de grupos y plenaria (15 min.)

INSTRUCCIONES: Conteste de forma clara y ordenada

1. ¿Qué clase de trabajo realizan normalmente las mujeres?
2. ¿Cómo se pueden democratizar los roles en la familia? Ejemplo.
2. ¿Considera que existe igualdad de condiciones en la distribución del tiempo de hombres y mujeres?



UNIDAD II

A) TRABAJO REPRODUCTIVO

B) TRABAJO PRODUCTIVO

C) MEDIDAS POSITIVAS PARA LAS MUJERES

Objetivos: Reconocer, diferenciar y valorar los trabajos reproductivos y los productivos. Conocer cuales medidas pueden beneficiar a las mujeres para su incorporación con igualdad de oportunidades.

a) Trabajo reproductivo (Presentación participativa 10 min)

Cuando hablamos de trabajo reproductivo nos estamos refiriendo a las actividades que se realizan en el hogar y que está relacionado con la supervivencia.

¿Qué necesitamos para sobrevivir?

Un lugar donde vivir, comida, alimentos, salud, educación, amor y muchos otros elementos que tenemos a diario en nuestra casa y en nuestra familia.

Usualmente todo lo concerniente con la elaboración de las comidas, con la crianza de las hijas e hijos, con la organización de la casa está realizado por la mujer, o se considera que ella es la única responsable. También es normal que este trabajo no se lo valore en su justa medida, porque no es lucrativo, no tiene ningún beneficio económico y por eso se lo invisibiliza, no se repara en él.

El trabajo femenino se considera muchas veces trabajo descalificado.

b) Trabajo productivo

(Presentación Participativa 10 min)

Si hablamos de trabajo productivo señalamos aquel que representa algún beneficio económico un sueldo, salario, trueque, o algo a cambio. Este trabajo si tiene mucho prestigio y generalmente está ligado al mundo masculino, aunque sabemos que las mujeres cada vez más salen de sus casas a trabajar.

c) Medidas Positivas

(Presentación Participativa 10 min)

Las medidas positivas son acciones que favorecen a mujeres en desventaja frente al colectivo masculino. Por ejemplo una acción positiva es favorecer con una beca o dotar de algún estipendio a las mujeres para que accedan a cursos de capacitación laboral.

Las medidas o acciones positivas pueden ser:

- ➔ **Medidas correctivas** como la fijación de metas para la participación de las mujeres. Por ejemplo diferentes instituciones han dispuesto que se incremente paulatinamente la participación de mujeres en su oferta.
- ➔ **Medidas de promoción** destinadas a dar a las mujeres mayores oportunidades de educación, formación profesional y empleo en sectores no tradicionales. Por ejemplo lograr incentivos como material a las mujeres que ingresen a cursos de capacitación en electricidad; considerando que de esta manera se ampliará la cobertura de las mujeres en carreras o profesiones consideradas masculinas.

Reflexionemos qué medidas positivas creemos serían necesarias para garantizar el acceso y promoción de las mujeres en INFOCAL.



UNIDAD III

A) LEGISLACIÓN (DERECHOS LABORALES)

Objetivo: Conocer el conjunto de leyes que norman, rigen y protegen a las mujeres respecto a sus derechos laborales.

a) Legislación (derechos laborales) **(Presentación expositiva 15 min)**

La normatividad, leyes, códigos, decretos, estatutos, en torno a los temas laborales varía de un país a otro. También existen convenios internacionales ratificados por Bolivia.

Estas normas tocan casi todos los temas ligados al trabajo: salario, discriminación, maternidad, salud, seguridad, relaciones de trabajo y otras.

En el tema del salario por ejemplo no debería existir diferencia entre mujeres y hombres. Si una mujer tiene el mismo grado de instrucción, o profesión y cuenta con los mismos años de experiencia debe recibir el mismo sueldo.

La realidad es diferente en Bolivia; por ejemplo:

- ➔ Un hombre arquitecto con 2 años de experiencia gana Bs. 100 al mes.
- ➔ Una mujer arquitecta con 2 años de experiencia gana Bs. 70 al mes.

¿Qué opina al respecto?

Es peor cuando no existe un grado de instrucción, por ejemplo:

- ➔ Un hombre que presta servicios (jardinero, albañil, etc.) gana Bs. 100.
- ➔ Una mujer que presta servicios (empleada, albañil, etc.) gana Bs. 50.

Se trata entonces de que exista igual remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Bolivia ratificó este Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 15 de noviembre de 1973 donde... se compromete a promover el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor debiendo garantizar su aplicación, en la medida en que sea compatible con los métodos nacionales utilizados para fijar las tasas de remuneración.

En cuanto al Convenio sobre la discriminación, la finalidad radica en promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Bolivia ratificó este Convenio el 31 de enero de 1977.

El Convenio sobre la protección a la maternidad (N° 3) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado N° 103), fue ratificado por Bolivia el 15 de noviembre de 1973.

El fin es establecer una licencia de maternidad de doce semanas, con derecho a percibir prestaciones en dinero y asistencia médica.

En este mismo convenio existe un acápite que dice que una mujer no puede ser despedida antes y después del parto. Existe otra Ley N° 975 del 2 de marzo de 1988, que dispone inamovilidad de la mujer en su puesto de trabajo en período de gestación hasta de un año del nacimiento de su hijo/a.

La Ley General del Trabajo, en su artículo 62, dispone que las empresas que ocupan a más de 50 trabajadoras deben mantener salas cunas.

En esta misma Ley en el artículo 61 dispone que durante la lactancia, las mujeres tendrán pequeños períodos de descanso, no inferiores en total a una hora, conocida como «la hora de lactancia».

La protección de la maternidad es un elemento indispensable para que exista igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.