



PROYECTO CIMCAW/MECOMAQ

HONDURAS

CURSO SOBRE LOS DERCHOS LABORALES EN HONDURAS EN METODOLOGIA PARA FORMACION DE FORMADORES 2008



MODULO LA NO DISCRIMINACION EN EL TRABAJO A CAUSA DE GÉNERO

Elaborado por El Proyecto CIMCAW -MECOMAQ

Proyecto CIMCAW-MECOMAQ

El proyecto “Mejora continua en la maquila” (MECOMAQ), conocido por sus siglas en inglés como CIMCAW, reúne a diversos actores para formar una alianza multisectorial, encaminada a mejorar el cumplimiento de estándares laborales en el sector textil y del vestuario en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y República Dominicana. El proyecto también apunta a incrementar la competitividad del sector en la región, al brindar seguimiento a los logros de la primera fase de CIMCAW.

CIMCAW ofrece apoyo al sector textil y del vestuario en Centro América y República Dominicana dirigido a ayudarlo a que responda en mejores condiciones a la creciente demanda en el mercado por productos fabricados bajo condiciones dignas, a los retos que surgieron después del Acuerdo Multifibra y para aprovechar las oportunidades creadas por los nuevos acuerdos del mercado, tales como el DR-CAFTA.

MECOMAQ es un proyecto de una Alianza internacional conformado por los siguientes socios:

- **Conocidas marcas internacionales de ropa: Gap Inc. Timberland, Limited Brand, Wal-Mart.**
- **ONGs locales de países de la región: COVERCO, INEH, CIPAF.**
- **ONGs y agencias de desarrollo internacionales: SAI y DAI.**
- **Sindicatos: Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC).**

OBJETIVOS DEL PROYECTO MECOMAQ

Los objetivos del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (MECOMAQ) son:

1. Apoyar la mejora de las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las maquilas del sector textil y de la confección.
2. Contribuir al sostenimiento y mejora en la responsabilidad social del sector maquila para las fábricas hondureñas participantes, preparándose a enfrentar los retos y la competencia esperada en el fin del Acuerdo Multifibra.
3. Facilitar un paquete metodológico para Formación de Formadores que sirva de insumo a **mejorar el cumplimiento de estándares laborales en el sector textil y del vestuario, para incrementar la competitividad del sector en el país y la región.**

Este manual en formato para Formación de Formadores tiene como base de su contenido, los manuales sobre los derechos y deberes laborales de las y los trabajadores de Honduras consensuado por los miembros del Comité Consultivo del Proyecto MECOMAQ/CIMCAW en la Ciudad de San Pedro Sula, Honduras. Los miembros de este consejo consultivo son delegados de:

Asociación Hondureña de Maquiladores **(AHM)**:

- Martha Benavides
- Lidia Girón

Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, Regional de San Pedro Sula **(STSS)**:

- Lucía Rosales

Representación Sindical:

- Evangelina Argueta, Central General de Trabajadores **(CGT)**
- Nohemy Salinas, Central General de Trabajadores **(CGT)**
- Efraín Aguilar Honduras, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras **(CUTH)**
- Fabia Gutiérrez, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras **(CUTH)**
- Idalmi Carcamo, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras **(CUTH)**

Los manuales originales fueron elaborados por:

1. **Lic. Julio Cesar Larios, Módulo Deberes y Derechos de Los Trabajadores/as y Empleadores/as:**
2. **Lic. Juan Ramón Irías: Módulo Libertad de Asociación y de Negociación Colectiva**
3. **Lic. Maritza Paredes Módulo la No Discriminación en el Trabajo a Causa de Género**

Estos consultores trabajaron bajo la coordinación técnica del Licenciado Homero Fuentes y Laura Cecilia Elvir. Los cuales fueron diseñados para efectuar las capacitaciones conjuntas de trabajadores y gerentes sobre los derechos y deberes laborales de las y los trabajadores en Honduras. Y se pueden bajar en la dirección: www.cimcaw.org.gt.

El presente manual fue adaptado en formato para Formación de Formadores por Maria Otilia López.

La edición y revisión técnica fue desarrollada por Symantha Holben y Rafael Amador Rodezno, ambos de DAI.

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

ÍNDICE

❖ Plan de sesión del modulo

❖ Objetivos

A manera de introducción

Actividad I: Presentación e introducción al tema

Tema II: Sexo y Género

Tema III: El sistema patriarcal

Tema IV: Mitos y creencias

Tema V: El control del cuerpo de las mujeres

Tema VI: La división social y sexual en el trabajo

Tema VII: Segregación y discriminación laboral

Tema VIII: Discriminación y acoso sexual
(Figuras legales)

Evaluación: El Mural Permanente

Anexos: 1) Documentos internacionales
2) Legislación nacional
3) Cuadro de resumen de Convenios

MODULO LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO A CAUSA DEL GÉNERO.

Familiarizarse con conceptos y prácticas discriminatorias, basadas en el género que se relacionan con la raza, el color, la edad, el origen, los retos especiales, las opciones políticas, mitos, creencias, división social y sexual, oportunidades, capacidades, igualdad y derechos humanos. La equidad se construye todos los días y en todos los aspectos de nuestra vida, para lo cual es importante promover procesos de sensibilización que se traduzcan en un equilibrio de las responsabilidades del hombre y la mujer dentro y fuera del hogar. Este modulo le permitirá ahondar en estos temas.

MÓDULO LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO A CAUSA DE GÉNERO

PLAN DEL MODULO NO DISCRIMINACION EN EL TRABAJO A CAUSA DE GENERO

ACTIVIDAD	MÉTODO	TIEMPO
1. Apertura de la sesión del Modulo	➤ Diálogo.	10 min.
2. Recomendaciones para promover un ambiente laboral seguro y saludable.	➤ Diálogo.	5 min.
3. Evaluación inicial del Modulo	➤ Prueba Escrita	20 min.
Estudio del Modulo	➤ Distribución de temas por grupos de trabajo.	
4. Sexo y Género	➤ Plenaria	80 min.
5. Receso		15 min.
6. El sistema patriarcal	➤ Dinámica en grupos pequeños	20 min.
7. Mitos y creencias.	➤ Presentación de cada Grupo.	60 min.
8. El Control del cuerpo de las mujeres.	➤ Diálogo.	60 min.
9. Almuerzo		40min.
10. La división social y sexual en el trabajo	➤ Diálogo.	20 min.
11. Segregación y Discriminación Laboral	➤ Prueba Escrita	20 min.
12. Figuras legales relativas a la discriminación y el acoso sexual	➤ Diálogo.	45 min.
13. Evaluación del Taller		10 min.
14. Evaluación final del Modulo	➤ Prueba Escrita	20 min.
15. Evaluación conjunta de la evaluación inicial y final	➤ Grupal	40 min.
16. Cierre de la Sesión		15 min.

DURACIÓN: 8 horas

OBJETIVOS:

Al finalizar el estudio del modulo, los participantes serán capaces de:

- Crear un ambiente de confianza introduciendo a los/las participantes en el tema.
- Comprender la diferencia entre sexo y género.
- Entender el concepto de “sistema patriarcal relacionarlo con su propia realidad.
- Identificar con claridad los mitos, las instituciones que han transmitido estos mitos y el papel que han desempeñado en la discriminación de género.
- Comprender de qué manera el cuerpo es objeto del poder que se ejerce en el sistema patriarcal.
- Identificar el trabajo productivo, reproductivo y reconocen la posibilidad de cambiar patrones de conducta en los que han sido socializados.
- Familiarizar a los participantes con las, diferencias y relaciones entre discriminación y segregación laboral.
- Conocer los instrumentos legales que protegen contra la discriminación y el acoso sexual.

Iniciemos la sesión



A manera de Introducción:



El material que tiene en sus manos, ha sido pensado para apoyar un proceso educativo que le permita familiarizarse con conceptos y prácticas discriminatorias, basadas en el género. Para lograr esto, se ha previsto el desarrollo de ejercicios que permitirán entender, desde las diferentes formas de ver las cosas, el impacto que toda forma de discriminación tiene sobre las personas que la reciben.

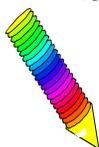
Un concepto que se desarrollará en este espacio de aprendizaje es que: **la discriminación se encuentra relacionada con la vida cotidiana de las personas y la manera en que se crean las diferencias entre hombres y mujeres en la sociedad.** Traduciéndose en comportamientos específicos en el hogar, la escuela, las instituciones religiosas, el trabajo, entre otros.

También forma parte de este proceso, entender que hay distintas formas de discriminación **que se relacionan con la raza, el color, la edad, el origen, los retos especiales, las opciones políticas y sexuales, y otras más,** que al cruzarse con la discriminación por género, se agravan produciendo un daño irreparable a la sociedad entera y de manera especial a las personas que las sufren.

El material, también tratará de aclarar que todo acto de discriminación, en cualquier lugar y tiempo, constituye una violación a los derechos humanos y se encuentra

regulado en instrumentos legales nacionales e internacionales, y por lo tanto, es deber de los ciudadanos y ciudadanas respetar estas disposiciones y sobre todo su cumplimiento.

Queremos reafirmar la importancia de descubrir que la mejor senda para construir el mundo que soñamos para nuestros hijos y nuestras hijas, no es otra que aquella que nos lleva al encuentro de la equidad, entendida no como **una distribución igual de recursos, sino más bien como una distribución diferencial de acuerdo con las necesidades particulares de cada quien**. La equidad se construye todos los días y en todos los aspectos de nuestras vidas, para lo cual es importante promover procesos de sensibilización que se traduzcan en un equilibrio de las responsabilidades del hombre y la mujer dentro y fuera del hogar.



...”En 1979, las Naciones Unidas aprobaron la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, en cuyo preámbulo expresan su preocupación porque, a pesar de la existencia de diversas resoluciones, declaraciones y recomendaciones para favorecer la igualdad de derechos entre mujeres y hombres; aquellas siguen siendo objeto de graves discriminaciones. Igualmente recuerda que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana, limitando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural de su país”

Tomado de Discriminación .Org International Association

➤ Por medio de la siguiente lectura de apoyo reforcemos los conocimientos acerca de conceptos y formas de eliminar la discriminación.



♀ **En instrumentos de Derechos Humanos la Discriminación aparece como:** *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basa en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.*

♀ **La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo**, realizada en **El Cairo (1994)**, propuso eliminar todas las formas discriminatorias contra las mujeres ayudándolas a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual y eliminar la violencia contra las mujeres.

♀ Si las mujeres sufren discriminaciones y desigualdades por el mero hecho de ser mujeres, **no hace falta pensar mucho para vislumbrar las vidas de las mujeres cuando padecen alguna discapacidad, cuando tienen otra religión que las somete, cuando pertenecen a otra etnia o raza, cuando tienen otra opción sexual, cuando ya son “mayores”.** A la Discriminación por ser mujeres se suma la Discriminación que sufren esos colectivos.

♀ La discriminación en el empleo y la ocupación es, según el Convenio 111 de la OIT (Empleo y Ocupación), 1958: “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

La discriminación directa ocurre cada vez que leyes, reglamentos o prácticas excluyen o dan preferencia de manera expresa a determinadas personas solo por el color de la piel o la edad, o el sexo que tengan. La discriminación indirecta consiste en normas, procedimientos y prácticas que son, a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a miembros de determinados colectivos. Por ejemplo, el trato diferenciado dispensado a ciertas categorías de trabajadores, tales como las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial o las trabajadoras del hogar. Todo esto constituye una forma de discriminación indirecta.

Discriminación.- Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras; en Derecho, el término hacer referencia al trato de inferioridad dado a una persona o

grupo de personas, por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos.

Patricia Miguel pandyjarroba@infovia.com.ar

II. SEXO Y GÉNERO



DISCUTAMOS ACERCA DE LA DIFERENCIA ENTRE SEXO Y GÉNERO.

Características de la mujer y el hombre.

Se selecciona a dos personas (un hombre y una mujer) y se les coloca al frente del resto del grupo.

Se les pide que imaginen que alguien de otro planeta ha llegado para hacer un regalo a las mujeres y los hombres de este país. Cada regalo tiene una característica especial, solo lo puede usar la persona indicada. El extraterrestre que hace estos regalos está un poco confundido y pide que le den pistas para identificar a los hombres y a las mujeres. No sabe qué distingue a estas personas.

El hombre tratará de hacer una descripción lo más acertada de LAS MUJERES. La mujer debe describir las características de LOS HOMBRES.

Mientras tanto, la facilitadora anotará todo lo que dicen. En una pizarra habrá dos columnas, una para anotar las características de las mujeres y otra para las características de los hombres. (Se sugiere que en vez de columnas, se lleve un papel en el cual se haya delineado el cuerpo de un hombre y el de una mujer).

Una vez que han terminado de anotar, la facilitadora invitará a dos de las personas que participan en el taller para que verifiquen:

-Si todo lo anotado corresponde a las características que tienen hombres y mujeres que asisten al taller.

- Indicarán si todo lo que se ha señalado tiene que ver solo con lo biológico o hay otras características que los diferencian.



IDEAS PARA REFORZAR:

➤ El género se refiere a *“la construcción histórica, cultural y social que moldea los comportamientos, las responsabilidades, los trabajos, los derechos y las obligaciones que asumen las personas según su sexo”*

Algunas personas, cuando dicen “género” se refieren al “sexo socialmente construido” argumentando que es a partir de las características biológicas de las personas que se establecen las diferencias de tipo social y cultural.

Para otras, “**género**” “es una construcción simbólica y contiene el conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo. Se trata de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, líticas y culturales. El género implica:

- Las actividades y las creaciones del sujeto, el hacer del sujeto en el mundo.
- Lo intelectual y lo afectivo, los lenguajes, las concepciones, los valores, el imaginario y las fantasías, el deseo del sujeto, la subjetividad del sujeto.
- La identidad del sujeto o auto identidad, en tanto ser de género: percepción de sí mismo, su corporalidad, sus acciones, sentido del Yo, sentido de pertenencia, sentido de semejanza y diferencia, su unicidad.
- Los bienes del sujeto (capacidad para vivir, relación con otros, posición jerárquica: prestigio y estatus), condición política, estado de relaciones de poder del sujeto, oportunidades.
- El sentido de la vida y los límites del sujeto.

El **género** es un concepto cultural que alude a la clasificación social en dos categorías: lo masculino y lo femenino. Es una construcción de significados, donde se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de feminidad/masculinidad. (¿Qué es la perspectiva de género? Latincomun.com)

De acuerdo a este concepto, género es una categoría social, mediante la cual se clasifica a los seres humanos según sus rasgos sociales y culturales más significativos (lo masculino y lo femenino). La sociedad asigna distintos atributos a hombres y mujeres, encontrándonos entonces conque tanto el uno, como la otra, aparecen con formas de ver la vida, derechos y obligaciones diferentes.

"Desde el momento del nacimiento, la sociedad asigna a la persona un género a través del médico, la partera, la familia, basándose en la observación de los órganos sexuales externos. Esto modificará la vida futura de ese individuo, el cual recibirá por ello un trato diferencial según esa asignación sea masculina o femenina. La familia, la escuela, el entorno social, los medios de comunicación, serán los encargados de transmitir una serie de valores relacionados a esa diferenciación." (1 "Hablemos de salud sexual. Panorámica de la Sexualidad y la Salud Sexual. Sexualidad y género." Organización Panamericana de la Salud. México 1998)

Sexo se refiere a características biológicas, unas son permanentes tanto en el hombre como en la mujer y otras solo permanecen en un momento determinado o histórico. Un ejemplo de esto lo hemos podido ver en los medios de comunicación hondureños, con el caso de un joven que nació con dos órganos sexuales. Sus padres decidieron que sería una niña. Con el paso del tiempo esta persona, descubrió que sus preferencias y expectativas no eran de una niña, sino los de un hombre. Se procedió a realizarle una intervención quirúrgica y finalmente este joven que toda una vida vivió, vistió y en general, se asumió por la sociedad como del sexo femenino, se convirtió en un joven desde sus expectativas, forma de ver el mundo, derechos y propia apariencia física.

En este concepto encontramos la clasificación de los seres humanos según sus rasgos anatómicos y fisiológicos (así es como nos referimos al varón y a la mujer).

Estudios realizados, desde los movimientos feministas, a partir de los años 70, han permitido determinar que, a excepción de las características biológicas, **la mayor parte de lo que consideramos que distingue a hombres y mujeres puede cambiarse.**

Los seres humanos socializamos en los espacios públicos y privados en que actuamos como la familia, la escuela, la comunidad y el trabajo. Esto quiere decir que interactuamos o nos relacionamos según las reglas o perspectivas que la sociedad nos transmite.

Otro ejemplo que clarifica esto, es la idea que ciertos trabajos, por ejemplo el de taxista, es una tarea de hombres y no de mujeres. Por años esto ha sido así en nuestro país, sin embargo, como estas son construcciones sociales, las mismas se pueden

cambiar, es por esto que ahora no nos extraña ver a una mujer manejando un taxi o realizando otras actividades, que antes no se podía pensar que realizara.

Estas relaciones- de género- se organizan en base a normas, leyes, prescripciones, estereotipos o modelos que reflejan una forma de concebir las relaciones entre las personas. A partir de un poder o autoridad que ejerce el control de los recursos sociales y materiales. Estas relaciones influyen o se vinculan con otras relaciones: las económicas, de raza, edad etc. Tenemos entonces; que **las relaciones de género no se viven de la misma manera, hay mujeres que además de enfrentar la discriminación por ser mujer, sufren otro tipo de discriminaciones, por su raza, color, discapacidad y otras más.**

Como dijimos antes, los atributos o cualidades que se asignan a hombres y mujeres son construidas o concebidas por los mismos seres humanos en una cultura determinada a partir de las diferencias biológicas. Por esta razón – que está hecha por personas- puede pensarse que EL CAMBIO ES POSIBLE. Construir identidades de género basadas en el poder, promueve inequidades o desigualdades que constituyen formas de discriminación, que atentan contra los derechos humanos de las personas, por esto es importante eliminarlas.

Comparte “una experiencia personal y otra en el trabajo” en la cual hayas sentido que se te trató de manera diferente por ser mujer o por ser hombre.



➤ **COMENTA EN GRUPO ACERCA DEL SISTEMA PATRIARCAL RELACIONÁNDOLO CON TU PROPIA REALIDAD**

III. EL SISTEMA PATRIARCAL



“Siempre soñé con tener una autopista de carreras. Pero no cualquier autopista, sino de esas que rodearan la mitad de mi pieza... y que ojala incluyera un auto de control remoto para recorrerla. Nunca me la regalaron. En cambio sí tuve un montón de muñecas, de casi todos los tipos; desde las raquílicas barbie’s, hasta las rechonchonas que decían “mamá” y lloraban, y claro, todos sus accesorios: coches, cunas,

ropa, etc. Y uno tenía el deber de cuidarlas. Si las dejaba tiradas por ahí, mi mamá me llamaba la atención diciendo: “Oye, protege a tu hijita” ” vístela, se va a resfriar”, o algo por el estilo, mientras mi vecino manejaba a distancia sus fantásticos autos de juguete por el pasaje donde vivíamos....Hoy aún escucho algunos comentarios que señalan la “natural” división del trabajo por géneros y que apuntan al rol que le corresponde a la mujer como esposa, madre y ama de casa, como si estos papeles que generalmente ha desempeñado la mujer, vinieran inscritos en sus genes y no correspondieran a una construcción cultural,...**Ser y hacer mujer.**

IDEAS PARA REFORZAR

➤ **El sistema Patriarcal** es una de las primeras formas de discriminación social que ha existido y tiene como justificación lo biológico. A partir del sistema patriarcal se sostiene que la naturaleza determina que la casa sea el lugar donde la mujer debe permanecer. Porque, a diferencia de los hombres, las mujeres se embarazan y son madres de manera natural. Así es que, dentro de este pensamiento, la madre debe cuidar de sus hijos/as. La naturaleza ha determinado que su espacio natural, sea un espacio privado (la casa). Esto no sucede con los hombres, la naturaleza parece que también nos guía en cuanto que ellos deben asumir la tarea de proveer para el hogar, y esto, no se hace en la casa, el espacio privado, sino más bien en los espacios públicos.

“La ideología patriarcal sostiene que la producción, el trabajo remunerado y la vida pública son tareas propias de los hombres; la reproducción, el hogar, los cuidados personales, la vida privada, corresponden a las mujeres.”

El movimiento feminista ha definido al patriarcado como **“...el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres -a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo- determinan cuál es o no es el papel que las mujeres deben desempeñar...”** Nury Pernia. Revista Aportes Andinos 2004.

También existen esfuerzos antropológicos que aportan un concepto más completo, al identificar al patriarcado como **“un orden social caracterizado por las relaciones de dominación y opresión establecidas por unos hombres sobre otros y sobre todas las mujeres y criaturas. Así, los varones dominan la esfera pública, gobierno y religión, y la privada, que se refiere al hogar”** Marta Moia, Antropóloga

Conforme pensamientos expresados por muchos hombres y mujeres interesados en abordar con seriedad el tema, es posible entender que el poder patriarcal no se vincula estrictamente con la opresión a mujeres. Más bien, es una opresión que “también se dirige a otros sujetos sometidos al mismo poder, niñas, niños, jóvenes o grupos que por clase social, origen étnico, preferencia religiosa o política son minoría o diferentes al grupo dominante”. Marcela Lagarde. Antropóloga.

” Al hablar de patriarcado estamos designando una estructura social basada en el poder del varón, principalmente en las esferas política y económica y generalizada a todos los ámbitos como dominio masculino sobre las mujeres y la sociedad en general. Mónica Pérez, CIMAX México DF

Características del sistema patriarcal

- a. El hombre es identificado o visto como modelo de lo humano. Esto se traduce en dichos, formas de hablar, leyes. Tiene implicaciones para las mujeres, ya que las instituciones creadas socialmente generalmente responden a las necesidades e intereses del varón.

- b. Plantea una división social del trabajo, a partir de las diferencias de sexo. Las mujeres están destinadas a desempeñar el **trabajo reproductivo** (privado) ya que son ellas las que se embarazan y deben parir y esto corresponde a un espacio privado. Los hombres por el contrario se desenvuelven en los espacios públicos, ya que deben salir para proveer, de aquí que el trabajo que deben realizar es un **trabajo productivo**.

- c. Sostiene que el dominio tiene un orden. Es normal que el hombre adulto ejerza su dominio o poder sobre los niños, jóvenes, ancianos y sobre las mujeres. Por su lado, las mujeres adultas tienen poder o dominio sobre mujeres y hombres que están a su cuidado, como son los hijos, las hijas, jóvenes y los ancianos.



HASTA AQUÍ RESUMIMOS:

➤ ***“Las características, comportamientos y roles que cada sociedad atribuye a los hombres, son las mismas que se le asignan al género humano. De esta manera lo masculino se convierte en el modelo de lo humano”***

ANALICEMOS LA SIGUIENTE HISTORIA

La historia de Juanita

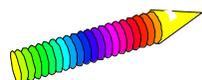


Juanita fue a la escuela soñando con todas las cosas bonitas que podría hacer y aprender, su mamá le había dicho que ese era un lugar hermoso donde se sentiría de lo más bien.

El primer día la maestra pidió que todos los niños se pararan, ella se quedó sentadita porque su mamá le había dicho siempre que ella era su niña hermosa y que ser niña debía enorgullecerla. Para su asombro todas las niñas se levantaron y no entendió por qué si habían llamado a los niños. La maestra la miró muy seria y le dijo, Juanita dije que se levantaran todos los niños. Ella no entendía que estaba pasando y finalmente se levantó, pero sin entender todavía.

A la hora del recreo la maestra dijo, los niños pueden ir a jugar fútbol, Juanita se alegró mucho porque su mamá era una buena jugadora y le había enseñado como pegarle a la pelota, así que salió corriendo soñando con el golazo que podría meter. Cuando llegaba a la cancha oyó que la maestra la llamaba, ¡Juanita! Dije que los niños podían ir

a la cancha. Esta vez Juanita no entendió que estaba pasando y se sintió muy triste porque ya no sabía si era tonta o la maestra estaba bromeando con ella, así que al final de la clase se sentía incomoda, con un malestar que le llegaba hasta lo profundo de su corazoncito, solo pensaba en regresar a la casa y abrazar a su mamita y preguntarle sobre estas cosas que habían pasado.



**COMPARTE CON TUS COMPAÑEROS TUS
COMENTARIOS A CERCA DE LA HISTORIA**

IV MITOS Y CREENCIAS

Hablemos ahora acerca de las instituciones que han transmitido estos mitos y el papel que han desempeñado en la discriminación de género



MITOS

1. Todo lo que tiene que ver con la mujer está dentro de la naturaleza y sus leyes.
2. Las mujeres son menos inteligentes que los hombres.
3. Los hombres son los únicos que pueden hacer trabajos pesados.
4. Las mujeres no tienen capacidad para ejercer cargos de dirección en la empresa.
5. Las mujeres no están capacitadas físicamente para manejar equipos pesados.
6. La mujer es madre por instinto.
7. La conducta violenta es innata en los hombres.
8. Las mujeres nacieron para sufrir.
9. Los hombres son violentos porque ingieren alcohol.
10. Las hijas de mujeres maltratadas siempre van a buscar alguien que las maltrate.

Comprendamos lo que es un MITO

Una vez terminado el ejercicio, la facilitadora preguntará cómo se han sentido y qué cosas aprendieron con este ejercicio. Explicará que en el siguiente segmento se tratará de aclarar algunas ideas que circulan sobre los mitos y la importancia de revisarlos. Acto seguido pedirá que aporten ideas sobre el significado de los mitos.



IDEAS PARA REFORZAR:

Hay diferentes conceptos, sobre lo que es un mito: uno de ellos nos plantea que el "Mito" es una fábula religiosa, una ficción en la que una cosa representa a otra diferente. Es una forma de explicar los sucesos o acontecimientos".

Mito también es identificado como " **un relato o noticia que desfigura la realidad**".

Otros los definen como "**cosa inventada por alguien, que intenta hacerla pasar por verdad, o cosa que no existe más que en la fantasía de alguien**".

Los mitos y las creencias se expresan y reproducen a través de la religión o creencias, la educación, la política y los medios de comunicación. Es en la familia, el mercado de trabajo, las escuelas y las instituciones en las que estos mitos se socializan. De esta manera se construye una identidad subjetiva.

Cuando se habla de lo masculino, se le vincula con el mito de la producción, la fuerza, la inteligencia, la razón y la creatividad. Lo masculino es lo trascendente, por lo tanto el mito nos habla de la superioridad de los hombres.

Al referirse a lo femenino, en cambio, se sostiene la leyenda de la reproducción que convierte a lo femenino en intrascendente por considerarlo natural, instintivo e irracional. Con esto se apoya la idea de que las mujeres son seres inferiores.

Son los sistemas de creencias (tradicionales, religiosas y aún científicas), los que se encargan de devaluar y reducir el prestigio de lo femenino.

'Las mujeres son débiles y los hombres fuertes. Las mujeres son mejores cuidadoras, los hombres son mejores para ganar el dinero. Estos mensajes contribuyen a crear estereotipos y determinan roles diferentes para hombres y mujeres', especialmente en zonas rurales.

El mito de lo natural



En el cuerpo de las mujeres se produce la reproducción biológica de los seres humanos porque la naturaleza así lo ha dispuesto, entonces, la reproducción de la vida humana es algo que la naturaleza nos dice que debe estar a cargo de las mujeres.

➤ RESUMIENDO

Los mitos nos sugieren que:

- Esta situación no se puede cambiar ya que está determinada por la naturaleza. Algunos/as hemos escuchado este mensaje: “lo que es natural no puede discutirse o cambiarse”; así que las mujeres deben cumplir con esta obligación. Por otro lado, se debe tener en cuenta que, si algo es natural “o de la naturaleza”, nadie le presta mucha atención y entonces nos encontramos ante el hecho que lo que hacen las mujeres se vuelve invisible, y por consiguiente, **a su trabajo no se le asigna ningún valor monetario y tampoco se contabiliza en las estadísticas nacionales.**
- **“La naturaleza manda que los hombres construyan la historia, que sean los artífices”**, según esto la tarea del hombre es de mucha importancia, es visible y se debe tomar en cuenta, valorándola desde el punto de vista social y económico. Así es como consolidamos la creencia de que el destino de la humanidad se encuentra en manos de lo masculino.

Ejercicio personal.

En la siguiente sección encontrarás ejemplos sobre la manera de enfrentar y quitar valor a estos mitos que no contribuyen a una sociedad solidaria y justa. Toma cinco minutos y anota en una tarjeta todo aquello que se te ocurra que es un mito y qué crees que no se encuentra en la lista; finalmente, colócalo en el Mural Permanente. En los próximos días, trata de descubrir otros mitos e intenta descubrir la realidad, así estarás dando un paso importante en esta tarea de desarmar los mitos.

DESMONTANDO MITOS



MITO	REALIDAD
<p>La violencia basada en género ocurre solamente entre las mujeres pobres y marginadas.</p>	<p>Aunque algunos estudios indican que las mujeres que viven en mayor pobreza tienen más posibilidades de sufrir violencia que las mujeres de un nivel socioeconómico más alto. Los mismos estudios muestran que la violencia basada en género se da entre personas de todo tipo de nivel socioeconómico, educativo y racial. La violencia puede afectar a nuestras tanto a hombres como a mujeres, a nuestras/as compañeras/os y amigas/as.</p> <p>Un ejemplo son las personas con VIH</p>

	<p>cuando se les discrimina y se les trata como seres indeseables, sin importar su condición social.</p> <p>Otro ejemplo son aquellos hombres o mujeres que tienen opciones sexuales diferentes.</p> <p>Las personas con retos especiales cuando no encuentran un lugar donde trabajar son objeto de violencia.</p>
<p>Los hombres no pueden evitarlo. La violencia es parte de su propia naturaleza.</p>	<p>La violencia masculina no tiene una base genética; se perpetúa a través de un modelo de masculinidad que permite e incluso alienta a los hombres a que sean agresivos. Además, en el caso de la violencia entre las parejas, es importante señalar que los hombres por lo general son capaces de controlar su violencia en ciertos lugares (como en el trabajo), mientras que optan por actuar de forma violenta en otros (en casa). A pesar de la existencia generalizada de la violencia basada en género, algunos estudios han documentado la existencia de sociedades de pequeña escala donde la violencia doméstica prácticamente no existe</p>
<p>Las mujeres que sufren violencia basada en género provocan el abuso debido a sus conductas inapropiadas.</p>	<p>En muchas sociedades, existe la creencia generalizada de que las esposas merecen ser golpeadas por sus esposos. En otros casos, las personas quieren creer que el agresor tenía motivos justificados para usar la violencia y que la víctima es culpable para así negar que se haya producido un crimen. Este es el caso se refiere a que algunas personas piensan una mujer que es violada se lo merece por su forma de vestir o actuar.</p>
<p>Las mujeres abusan de los hombres tan a menudo como los hombres abusan de ellas.</p>	<p>Se ha demostrado que cuando las mujeres usan la violencia, por lo general es en defensa propia. Las agresiones de los hombres tienden a ser más graves y dañinas que las de las mujeres. Las</p>

	<p>mujeres que dependen emocional y económicamente de los que abusan de ellas, presentan una situación especial que tiene profundas implicaciones en la forma en que experimentan la violencia, así como en las decisiones encaminadas a intervenir para ayudarles.</p>
Los hombres deben ganar más dinero que las mujeres.	<p>Este mito tiene que ver con las oportunidades que generalmente son mayores para los hombres en cuanto a estudio o capacitación en los centros de trabajo. No es que necesariamente deba ser así, en la medida que haya una mayor equidad y oportunidad para las mujeres esta brecha debe ir desapareciendo. En la medida que se entienda que las mujeres asumen responsabilidades como jefas de hogar y responsabilidades iguales en los centros de trabajo.</p>
Los hombres no lloran.	<p>Esto no es cierto, lo que sucede es que a los hombres se les ha educado para aparentar que son más fuertes y que las muestras de sensibilidad son cosas de mujeres.</p>
Los hombres que se dedican a los hijos no triunfan en el trabajo.	<p>Los hombres han sido socializados en la creencia de que el cuidado de los hijos es responsabilidad de la mujer, a él le toca proveer. Este mito está siendo desmontado en la medida que más mujeres salen a trabajar fuera de la casa y muchos hombres han tomado decisiones de dedicar más tiempo a su familia, lo que no les hace menos hombres.</p>

V. EL CONTROL DEL CUERPO DE LAS MUJERES



➤ **¿PORQUE SE DICE QUE** el cuerpo es objeto del poder que se ejerce en el sistema patriarcal?

El sistema patriarcal ejerce su control sobre el cuerpo de la mujer, identificando dos tipos de cuerpo, el materno y el erótico. A partir de esto, se produce un impacto en la vida de la mujer, ya que se le identifica únicamente como un cuerpo.

El cuerpo materno

El cuerpo identificado con la maternidad, es lo natural, lo que la naturaleza determina, es el ideal para la mujer. De aquí se desprende la idea de que la mujer no es completa si no es madre. Otra idea que cobra fuerza es que las mujeres son y están en este mundo para el cuidado de otros, para el sacrificio, para la abnegación y por lo tanto para permanecer en el hogar. Cuando es un hombre quien toma la decisión de no ser padre, o de serlo a una edad madura, los comentarios, los cuestionamientos, la pregunta ¿para cuándo?, no aplican. Es posible que en el imaginario o pensamiento colectivo se considere que este hombre está llamado a hacer cosas importantes en la vida y que no hay que distraerlo de ello, la naturaleza no lo ha destinado a esas tareas.

El cuerpo erótico



El cuerpo erótico, desde las concepciones patriarcales, contradice la función natural de la mujer, la maternidad, que se ejerce en el ámbito privado, no en el público.

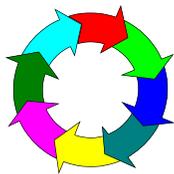
Cuando una mujer disfruta de la vida, decide como vestir y verse bien, hacer aquello que le da satisfacción, ejercer su autonomía -física e intelectual-. La sociedad le sanciona, no le aprueba. Aparece entonces que el cuerpo de la mujer no goza de la misma libertad que el del hombre; lo que en este es visto como natural, en ella es algo malo. Esta forma de pensar se traduce en actitudes o rechazo hacia aquellas mujeres que expresan su descontento, que cuestionan, sobre todo cuando se sienten libres, con poder sobre su vida, con poder sobre su cuerpo. Un ejemplo claro es el rechazo que provoca una mujer que no permite que se le toque o que se hagan chistes sobre su cuerpo, se le tilda de exagerada o muy delicada, aun cuando sabemos que estas son formas de acoso sexual.

A una mujer que expresa sus deseos, su placer, sus preferencias, sobre diferentes aspectos de la vida, no solo en aquello que se relaciona con su sexualidad, generalmente se le critica. Esta crítica lleva una doble moral, que se puede percibir cuando hacemos un recuento del número de violaciones, muertes, acoso sexual de que son objeto las mujeres. Todas son formas de violencia, sin embargo, es común que, ante una denuncia de acoso o violación, se cuestione en primer lugar, la manera en que la mujer muestra su cuerpo, la hora y el lugar en que se encontraba; se argumenta que su cuerpo es la causa de lo sucedido, es el que provoca y no a la inversa.

Simultáneamente, encontramos que el cuerpo de la mujer es utilizado como objeto, un ejemplo de esto son los anuncios comerciales, en los cuales se expone el cuerpo de la mujer y se relaciona con un producto o las cualidades de ese producto, de manera vulgar en algunos casos y totalmente irrespetuosa a la dignidad del ser humano.

Este control tiene implicaciones en la vida de la mujer, en los diferentes lugares o espacio en los que participa. Si su cuerpo requiere de la aprobación de los otros, no puede ser diferente, debe ceñirse a las reglas establecidas socialmente. Su cuerpo no es de su propiedad, es un cuerpo para otros, por lo tanto está sujeto a control.

Si recordamos que hay otras formas de discriminación-raza, preferencias sexuales, VIH/SIDA.- podremos hacer un balance de lo grave que resulta, ya que la mujer sea discriminada o tratada de manera diferente por ejercer su autonomía, por ejercer su ciudadanía o por ejercer sus derechos; encima de esto enfrenta la posibilidad de sufrir otra forma de discriminación por las situaciones mencionadas.



REFORCEMOS LOS CONCEPTOS CON EL SIGUIENTE EJERCICIO.

Hombres y Mujeres en grupos de cuatro, durante 10 minutos tratarán de recordar un anuncio de cualquier medio de comunicación (periódico, radio, televisión, revistas) en el que haya sentido que las ideas antes expuestas se refuerzan : La mujer y su cuerpo. Lo anotaran en tarjetas

También escribirán lo que ha escuchado en la casa, en la escuela, en la Iglesia y en el trabajo, sobre lo que la mujer debe ser en la vida. ¿Cómo se siente con esto? ¿Piensa que es lo mejor para sus hijas?

VI. LA DIVISIÓN SOCIAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO



➤ En esta sección retomamos un aspecto importante del sistema patriarcal, **la división sexual en el trabajo**, ya que la idea central del taller “es establecer el vínculo entre discriminación y trabajo a fin de identificar las acciones a realizar para construir la equidad”. Para esto iniciaremos con un ejercicio.

Desarrollemos este Ejercicio!

El grupo No. 1 debe elaborar un listado de actividades que desarrolla una mujer en la casa, asignándole un valor económico a cada actividad.

En un segundo grupo se debe elaborar un listado de actividades de una mujer que es madre soltera con tres hijos (2, 5 y 7 años), que trabaja fuera de la casa (en una fábrica). Este grupo anotará las actividades dentro y fuera de la casa.

Al finalizar contestarán las siguientes preguntas:

1. ¿Qué estoy haciendo con respecto a esta situación?
2. ¿Qué está haciendo la sociedad?
3. ¿Qué se ha logrado?



IDEAS PARA REFORZAR

La división sexual en el trabajo entre hombres y mujeres está regulada por el sistema de género que prevalece en una sociedad determinada.

SISTEMA DE GÉNERO: Es un conjunto de elementos que incluyen la vida cotidiana, la relación con el cuerpo, la relación con el trabajo, la segregación de ámbitos sociales, las creencias y el sentido común. Todos difieren por género y prescriben comportamientos, actitudes y responsabilidades diferenciadas. La creación de roles y estereotipos de género, se produce en el marco del sistema, por ejemplo:

La Mujer

Rol: madre y ama de casa

Estereotipo: débil, delicada, en el ámbito privado.

El Hombre

Rol: jefe de familia, proveedor.

Estereotipo: enérgico, para el ámbito público.

A partir de la **“División sexual en el trabajo”** en la que se nos ha socializado, se asignan responsabilidades y espacios diferentes para hombres y mujeres. El hombre por ejemplo, está destinado para desenvolverse en la vida pública, en la producción y en el mercado. A las mujeres, en cambio, les corresponde el trabajo en la casa, la maternidad, el cuidado del hogar, de los hijos/as, de las/los ancianos y enfermos. Responde a roles y estereotipos.

Aparecen dos mundos: el mundo privado que no es otro que la casa, destinado a las mujeres y el público: la calle, la política, el gobierno, el mercado, la producción económica y científica, que se asigna a los hombres. El trabajo que realizan los hombres se conoce como **“trabajo productivo”** y el que realizan las mujeres como **“trabajo reproductivo”**.

Estos dos trabajos son concebidos de manera diferente:

El trabajo productivo

- √ Es remunerado.
- √ Se valora social y económicamente.
- √ Aparece registrado en las estadísticas oficiales.

El Trabajo Reproductivo

- √ Es invisible para la economía.
- √ No se le da valor económico.
- √ No aparece en las estadísticas.

Estas valoraciones son factores determinantes para que el hombre goce de ventajas en el acceso y control de recursos económicos, de los mejores empleos y cargos; también su participación política y social se realiza en mejores condiciones.

No debemos olvidar que cuando la mujer trabaja fuera de la casa o participa en política o actividades de la comunidad, **siempre lleva sobre sus espaldas una doble o triple jornada**, que no es asumida de la misma manera por los hombres. Esto contribuye a que la mujer se vea relegada a puestos de menor categoría o, se vea obligada a permanecer recluida en el hogar.

La lucha de las mujeres, a nivel nacional e internacional, ha sido un factor determinante para que los Estados se vean obligados a prestar atención a este problema, **que no es un “asunto de mujeres”**, sino un problema que afecta a la sociedad entera.

La discriminación con todas sus consecuencias es una violación a los derechos humanos. Mantener este estado de cosas provoca nuevas formas de violación. Erradicar la pobreza y construir un país en democracia es un asunto que corresponde a hombres y mujeres.

IDEAS PARA REFORZAR



Legislación Internacional: Honduras es uno de los países que ha ratificado convenios tanto a nivel de Naciones Unidas como de la OIT, en los cuales se detalla características y obligaciones en cuanto a discriminación hacia distintos grupos sociales. Entre estos, las mujeres, las personas con VIH y aquellas con retos especiales. (Ver anexo No. 1 y 2)

Ratificó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, por lo cual, el Estado ha asumido compromisos, para modificar estas situaciones.

Art. 5: El Estado tomará medidas apropiadas para a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres a fin de eliminar los prejuicios y las prácticas que se basan en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o funciones estereotipadas de hombres y mujeres. El mismo artículo en el inciso b) plantea el compromiso de garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y que se reconozca la responsabilidad de hombres y mujeres en la educación y desarrollo de sus hijos...

Legislación Nacional.-

En la Constitución de la República, (Art. 60) encontramos contenidos de la declaración universal de derechos humanos, en los que se indica que **hombres y mujeres** nacen libres e iguales ante la ley. Considerándose un delito –con sanciones determinadas- los actos discriminatorios de cualquier especie.

El Código de Trabajo (Art. 12) reafirma la prohibición expresa de la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica.

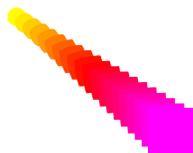
Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer.

Honduras cuenta con una Ley de igualdad de oportunidades que contiene medidas a tomar en diferentes áreas- salud, educación, cultura y comunicación, familia, empleo, seguridad social- que obligan al Estado a eliminar todos los obstáculos para una participación plena en todas las esferas, en igualdad de oportunidades.

En la Política Nacional de la Mujer. Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2002-2007 se contemplan otras acciones destinadas a crear condiciones para que la mujer tenga acceso a recursos y oportunidades, en la misma medida que los hombres.

VII. SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL





¿CONOCES LAS DIFERENCIAS ENTRE DISCRIMINACIÓN Y SEGREGACIÓN LABORAL?

- **LA DISCRIMINACIÓN LABORAL** consiste: en el trato menos favorable o diferenciado para las personas, por su raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o su origen social, sin tener en cuenta sus méritos ni calificaciones, llegando incluso a situaciones de humillación.
- **LA SEGREGACIÓN** es una forma de discriminación; mantiene a distancia a la persona reservándole espacios propios. En muchos países han existido formas de segregación que han constituido graves violaciones a los derechos humanos. Por ejemplo, cuando a las personas de color no se les permitía asistir a los centros educativos reservados para los blancos o no se les contrataba para un trabajo por ésta misma razón.

¡Intercambiemos opiniones sobre:

**DISCRIMINACIÓN Y SEGREGACIÓN
LABORAL EN HONDURAS!**

En Honduras, hasta hace muy poco tiempo, las jóvenes que salían embarazadas mientras estudiaban no podían continuar en el mismo centro educativo, debían trasladarse a los centros nocturnos, situación ésta que ha sido reportada por organizaciones serias que trabajan en la promoción de los derechos de la mujer, como es el caso del Centro de Derechos para Mujeres CDM.. “**A las estudiantes embarazadas en los centros educativos se les concederá permiso por maternidad, sin poner en peligro la continuidad de la educación**”. (Art. 35 de la Ley de Igualdad de oportunidades)

Anteriormente las jóvenes estudiantes, eran segregadas a un espacio educativo de menor calidad, y a horarios con mayor inseguridad, fomentando así la exclusión no solamente a nivel del centro educativo, sino también de su desempeño laboral futuro,...

En el trabajo la discriminación por género se produce cuando no hay igualdad en el trato, en las oportunidades o en el pago, por el hecho de ser mujer u hombre. Un ejemplo bastante claro de este tipo de discriminación se presenta si, desempeñando el mismo cargo que un hombre, con la misma eficiencia y experiencia, se recibe un salario inferior por su condición de mujer.

Otro ejemplo de discriminación es cuando no se contrata a una mujer embarazada, se le hostiga para obligarla a renunciar a su empleo o simplemente se le despide. *“Se piensa que si una mujer está embarazada no trabaja bien, le da sueño y, por lo tanto, su rendimiento no es el mismo”*

De aquí que distintas leyes regulen esta situación, entre las mismas, el Código de Trabajo en su Título III Régimen sujeto a regímenes especiales Capítulo I Trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

*Omitir medidas para evitar la segregación o discriminación de ciertos grupos sociales, también puede ser una forma de discriminar o segregar. Un ejemplo de esto es la situación de desempleo en que se encuentran muchas personas con retos especiales o discapacidad **“Entre las personas con discapacidades, que constituyen de siete a 10 por ciento de la población mundial, el nivel de desempleo en algunos países en desarrollo llega a 80 por ciento”.***

Otra forma de discriminación se produce con las personas que sobrepasan ciertas edades **“El problema de la discriminación por razones de la edad, expresado en grandes dificultades para conseguir trabajo, guarda relación con la tendencia general al envejecimiento de la población mundial, variable según países y regiones”.**

El despido o la negativa a contratar personas con VIH/SIDA constituyen formas de discriminación y segregación, en la medida que estas personas se ven obligadas a permanecer en sus hogares o hacer trabajos precarios, en sus domicilios.

En la generalidad de los casos, las mujeres no son tomadas en cuenta para los mejores puestos de trabajo o para los ascensos, aún cuando su capacidad, calificación profesional y técnica sea superior a la de los hombres.

Hay más mujeres que, además de ser discriminadas por ser mujeres, sufren otro tipo de discriminación por su raza, color, enfermedad y retos especiales.

A cada momento, en todo el mundo, hay discriminación laboral contra miembros de grupos étnicos, mujeres, discapacitados, enfermos de sida y trabajadores de edad

avanzada, entre otros, según un nuevo estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Entre las personas con discapacidades -que constituyen de 7 a 10 por ciento de la población mundial- el nivel de desempleo en algunos países en desarrollo llega al 80 por ciento.

Las estadísticas de diferentes países nos indican que el trabajo informal crece cada día más, por la situación de pobreza y desempleo y que cada vez son más mujeres las que se insertan en este mercado de trabajo.

La situación empeora en la medida que la sociedad sigue escondiendo y desvalorizando **la economía de reproducción y cuidado** a cargo de las mujeres, sin la cual enfrentaríamos un serio problema para la reproducción de la fuerza de trabajo.

“Estamos construyendo un mundo en el que la diversidad sea una ventaja, la individualidad al igual que la colectividad un enriquecimiento, donde fluya un intercambio sin barreras, donde la palabra, los cantos y los sueños florezcan. Este mundo considerará a la persona humana como una de las riquezas más preciosas. Un mundo en el cual reinará, equidad, libertad, solidaridad, justicia y paz. Un mundo que, con nuestra fuerza, somos capaces de crear”. Tomado de la Carta Mundial de las mujeres para la humanidad2005.



CONCRETIZANDO PODEMOS DECIR QUE!

“Hasta el día de hoy se cuenta con muchas más mujeres que siguen ganando salarios más bajos que los hombres, aún cuando hay algunos avances, estos no son suficientes. Las mujeres siguen ocupando los puestos de trabajo peor pagados y con menor prestigio.

➤ **¿Cuál es el costo de la desigualdad en Honduras?**



- En Honduras las mujeres ganan menos que los hombres, poseen menos propiedades, y tienen menor acceso a la educación, el empleo, la vivienda y la salud. Informe de Desarrollo Humano .PNUD
- Mientras las mujeres ocupan el 51.2% de los puestos profesionales y técnicos, solo un 32.55 se desempeñan como directoras. PNUD 2006.
- Un 51% de los 7 millones de habitantes de Honduras está compuesto por mujeres y al menos 7 de cada 10 de ellas son pobres.
- “Un promedio de 5.95% hondureños salen al mes del país, 1.538 por semana, 219 por día, lo que es equivalente a nueve (9) hondureños por hora”. Los estudios del FONAMIH y otras fuentes indican que el 51 por ciento son mujeres.
- 54% de los emigrantes del campo a la ciudad son mujeres.
- Más de 300 mil hogares están a cargo de mujeres con ingresos promedio inferiores respecto a los hombres jefes de familia.
- El 0.4% de los títulos de tierra en el sector reformado han sido otorgados a mujeres y solo 3% de las mujeres son dueñas de medios de producción.
- Entre 1993 y 2002 solo se habían entregado 11 títulos a empresas campesinas de mujeres (235 mujeres beneficiadas) contra 2,839 títulos otorgados a empresas mixtas y solo de hombres.
- El salario promedio de las mujeres hondureñas en iguales condiciones laborales y con la misma capacidad y experiencia profesional, representa el 67.6% frente al devengado por el hombre. Informe Desarrollo Humano PNUD. 2006.
- 996,000 mujeres se encuentran realizando quehaceres del hogar, representando un 97.54% del total que realiza estas actividades.

En la actualidad las expresiones más crudas o descarnadas de la discriminación, sobre todo las de género o de raza, no se presentan de la misma manera que años atrás ya que hay una mayor vigilancia a nivel nacional e internacional. Esta vigilancia se ejerce a través de organizaciones de sociedad civil, sindicatos, las instituciones gubernamentales responsables de velar por el respeto a los derechos laborales, así como organismos gubernamentales de derechos humanos, institutos de la mujer, entre otras. También vienen participando grupos de consumidores a nivel internacional que han impulsado el uso de códigos de conducta empresarial y buenas prácticas, principalmente en empresas de exportación.

Sin embargo, aparecen nuevas formas de discriminación, que no son tan fáciles de identificar. Otras nos hacen recordar aquellas que han sido más frecuentes, pero aparecen de manera encubierta. Ya hemos mencionado las que se relacionan con la discriminación por edad, VIH/SIDA, discapacidad o la orientación sexual. La discriminación por maternidad, continúa siendo un problema sin resolver completamente, aun cuando hay avances sustanciales en materia de legislación y buenas prácticas. Sin embargo se sigue despidiendo a las mujeres en estado de embarazo, en periodos de lactancia o de prueba, diseñándose estrategias legales para hacerlo “sin responsabilidad para el patrono”.



IDEAS PARA REFORZAR

Dignidad humana.- Si no se eliminan estas formas de discriminación- sobre todo en el empleo y la ocupación- el valor de la dignidad del ser humano, la justicia, la democracia y la libertad estarán ausentes en nuestra sociedad, serán declaraciones o ideas que no se harán evidentes en la vida cotidiana.

Bienestar y Desarrollo.- Las personas que no gozan del bienestar necesario para desarrollar todas sus capacidades como seres humanos. no pueden tener un aprovechamiento efectivo de los recursos materiales y humanos de los cuales dispone la sociedad. Las condiciones que determinan la marginación, segregación o discriminación en el campo laboral pueden impactar gravemente la productividad del país.

Crecimiento económico y estabilidad política.- Solo es posible si existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. La pobreza, que en Honduras alcanza cifras

alarmantes, requiere de acciones de toda la sociedad y la intervención del Estado a través de políticas y acciones concretas.

No debemos olvidar que si hay grupos sociales sin acceso a conocimientos, a empleo, a recursos, seguiremos siendo un país sin posibilidad de dar respuesta a demandas de mercado, o de lograr un desarrollo a escala humana, donde la persona – hombres y mujeres- sea el fin supremo de la sociedad tal y como lo expresa Constitución de la República (Art. 59).

El riesgo de esto, es que las generaciones futuras heredarán este mundo y seguiremos padeciendo las inequidades, la pobreza y la exclusión de manera permanente.

Fundamentos legales

“La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. Art. 59 de la Constitución de la República.”

LA LEY EXPRESA QUE!

```
..001.~^
u$0N=1
z00BR1
|,.,.~.
; < . . .
NRX"=-\
z0c^CX^
"BBg"~^
000H~
n00=XN!
iBB0vU1=-~
$000cR~vu|
FAH2uq~
ZZURFRF1
;BRHv n0U~
^RAN1 0Si
^0nv~ 01.
c0q~ r0~
aU~ ul~
^R0~ :~
nn~ =,~|~
=1^~ ..
```

..... *A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Art 367 del Código de Trabajo.*

En el art. 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades, se plantea que: El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.

En el mismo artículo se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.

El Art. 55 de la ley de Igualdad de oportunidades, prohíbe a los empleadores anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito el sexo, edad y estado civil.

El artículo 48 de la Ley de Igualdad de oportunidades, dispone que los empleadores y empleadoras deben proporcionar igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.

El Art. 59 de la misma ley se refiere a crear condiciones para lo cual los empleadores y empleadoras, están obligadas a promover la adecuación de espacios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas en los lugares de trabajo (servicios sanitarios, comedores, despensas, enfermería y centros de cuidado infantil).

Los Códigos de Conducta empresarial favorecen el tratamiento en igualdad de condiciones abordando la problemática de discriminación por género.

VIII. FIGURAS LEGALES RELATIVAS A LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL



AHORA CONOCEREMOS PASO A PASO LOS INSTRUMENTOS LEGALES QUE TE PROTEGEN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL.

El hostigamiento sexual, un delito sancionado por la ley

“El acoso y hostigamiento sexual es un comportamiento no deseado y a la vez una forma de discriminación que ocurre cuando esa conducta de naturaleza sexual

interfiere con el trabajo individual. Esto generalmente responde a relaciones desiguales, donde el poder se encuentra en manos del hombre o la mujer.

“Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo”

La Ley de Igualdad de oportunidades se refiere al acoso sexual en el artículo 60, como el que es *“cometido por el patrono o titular de Estado o de una empresa pública”*. De acuerdo al mismo, la trabajadora o servidora pública puede dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el acoso proviene de un trabajador, se contempla el despido inmediato sin responsabilidad para el patrono.



La Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como “Convención de Belem Do Para”, en el artículo 2 afirma que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer.

El Código Penal hondureño define y sanciona el hostigamiento sexual en centros educativos y laborales y el acoso sexual en la calle. “ **Quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo, como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para si o para un tercero, incurrirá en el delito de hostigamiento sexual y será sancionado con pena de reclusión de uno (1) a tres (3) años de inhabilitación especial por ese mismo periodo, cuando proceda, siempre y cuando las insinuaciones o solicitud de favores sexuales hubiesen sido rechazadas ante quien las formula, o se hubiesen , puesto oportunamente en conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio a que está afiliado el sujeto pasivo”**

Las penas: Sobre la discriminación, el Código Penal dispone en el art.321 “*será sancionado con reclusión de tres a cinco años y multa de Lps. 30,000 a Lps. 50,000 quien haga objeto de discriminación a otra persona por motivo de sexo, raza, edad, religión, militancia política o partidista adolecimiento de alguna discapacidad y cualquier otra lesiva a la dignidad humana*”.

Discriminación y retos especiales: Decreto No. 17-91 de 5 de marzo de 191, artículo 4: los minusválidos tienen derecho a no ser discriminados en materia de salarios, jornadas, premios o estímulo, vacaciones etc.

La Convención Interamericana de Derechos Humanos en el Art. 5 deja establecido que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

El Código de Trabajo en el Art. 95 inciso 6 manda que “se debe guardar a las trabajadoras la debida consideración absteniéndose de maltratos de palabra o de obra de actos que pudieran afectar su dignidad”.

Más adelante el Art. 96 inciso 9 deja establecido “que se prohíbe ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores o que ofendan la dignidad de estos”.



PARA FINALIZAR LA SESION VEAMOS QUE DICE EL CONVENIO 111 DE LA OIT Y LA LEY DE IGUAL DE OPORTUNIDADES SOBRE LA DISCRIMINACION!

La OIT en el Convenio 111 aporta el concepto de discriminación de manera amplia incluyendo lo referente al sexo, la igualdad de oportunidades, las distinciones o exclusiones basadas en calificaciones (citar conceptos).

El Art. 44 de la Ley de Igualdad de Oportunidades establece que La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, “exigirá que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales”.

También existen esfuerzos de algunas empresas que, a partir de principios de Responsabilidad Social Empresarial, promueven el cumplimiento de la ley. Una muestra son los Códigos de Conducta empresariales que se han venido aplicando en industrias para la exportación (agricultura y textiles), conteniendo disposiciones encaminadas a tratar el problema de discriminación y acoso sexual que se presenta en los centros de trabajo.

De igual manera es válido mencionar los acuerdos marco, celebrados entre organizaciones sindicales y algunas empresas extranjeras, a fin de avanzar al cumplimiento de los derechos laborales, entre ellos las disposiciones relacionadas con la discriminación por género.

A pesar de que se cuenta con disposiciones legales, los procedimientos o mecanismos para activar las sanciones aún no son muy claros, incluso para las autoridades que deben velar por el respeto a los derechos de las personas que laboran en diferentes centros productivos.

Los prejuicios y estereotipos de los que hablamos antes, tienen mucho peso, hay casos de acoso sexual que han sido denunciados y finalmente las sanciones no se aplican al que acosa, por el contrario, la trabajadora o trabajador es despedido o sometido a burlas y cuestionamientos, que finalmente terminan por afectar su salud física y mental.

Son muchas las empresas donde se afirman que en los centros de trabajo no existe el acoso sexual. Por otro lado, las organizaciones que han recibido las denuncias sostienen que es muy difícil para una trabajadora que enfrenta este tipo de abuso, informar o denunciar ya que generalmente está en riesgo su empleo.

De aquí la importancia de la presencia, en mandos medios y puestos en los que se toman decisiones –jefaturas de personal por ejemplo- de personas con información sobre género y discriminación. Así mismo se debe promocionar procesos educativos que permitan un acercamiento al tema desde los diferentes actores.

¡OJO! Para reforzar los temas antes descritos se presentan a continuación algunos anexos!

ANEXOS

Anexo No. 1

**CUADRO RESUMEN
CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL ESTADO DE HONDURAS EN
LOS QUE SE ABORDA LA DISCRIMINACIÓN**

No. CONVENIO	NOMBRE
Convenio No. 35	Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, 19 *fecha incompleta
Convenio No. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948
Convenio No. 100	Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
Convenio 111	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Convenio No. 169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Anexo No. 2

Carta de las Naciones Unidas

(...) la Organización promoverá:

c. El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades. **(Artículo 55)**

2. Declaración Universal de Derechos Humanos

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (Art. 2)

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. **(Artículo 7)**

3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

- a) Permite la suspensión del ejercicio de ciertos derechos en situaciones excepcionales siempre que no implique discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social. **(Artículo 4)**
- b) Prohíbe la apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia estará prohibida por la ley. **(Artículo 20)**
- c) Protección a los niños sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento **(Artículo 24)**
- d) Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. **(Artículo 26)**

4) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que aseguren en especial:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

5. Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)

- a) Respetar y garantizar el ejercicio de los derechos y libertades del pacto sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (**Artículo 1**).

- b) Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley. **Artículo 24**.
- c) Suspensión de las obligaciones contraídas en virtud de esta Convención, siempre que tales disposiciones no entrañen discriminación alguna fundada en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social. (**Artículo 27**).

6. Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

- a) Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, **independientemente de su estado civil**, sobre la base de la igualdad, del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural **y civil** o en cualquier otra esfera de la vida pública. (**Artículo 1**)

- b) Medidas especiales para asegurar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considera discriminación, pero no significará el mantenimiento de normas separadas o desiguales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. (**Artículo 4**)

7. Convenio 111: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

1. Los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

- a) 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.

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser

especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. **(Artículo 1)**

El Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, ratificado el 20 de junio de 1956, en su artículo 2 nos dice : *todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasa de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

El Convenio **169 sobre pueblos indígenas y tribales en pueblos independientes**, ratificado el 10 de mayo de 1994 abunda sobre la discriminación hacia la población indígena señalando en el Art 2: los gobiernos deberán hacer cuanto este en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso: b) remuneración igual por trabajo de igual valor: c) Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda. d) Derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones...

En referencia a la discriminación de género sostiene que se debe garantizar que “*los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual*”.

Sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades

En el capítulo IV que se refiere a la Igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social, retoma las disposiciones del Código de Trabajo sobre salario igual (Art. 44).

Sobre seguridad en casos de incapacidad temporal y/o permanente plantea que Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) debe revisar la cobertura actual, con el objeto de ampliar el beneficio a las mujeres del área rural y urbana en todo el país.

El Art. 46 señala que el Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer. Este artículo es importante en tanto profundiza en la discriminación de género y edad.

La doble discriminación aparece indicada en el Art. 47 al indicar que la mujer trabajador portadora del VIH/SIDA tendrá derecho a que se le respete su estabilidad laboral.

El art. 48 abunda sobre la igualdad de oportunidades en la selección, empleo, asignación de trabajo y promoción. De igual manera aborda lo concerniente a la formación, educación y capacitación; prohíbe la discriminación de género en los recortes de personal y despido.

Otros temas abordados en esta ley

La ley establece también que estará garantizada la contratación equitativa.

Indica las medidas destinadas a eliminar la discriminación en el empleo y asegurar la estabilidad de las mujeres en estado de embarazo.

Se establece la necesaria promoción de la presencia igualitaria de las mujeres en los distintos niveles de administración pública contribuyendo a eliminar la discriminación de las mujeres y el acceso y promoción en el empleo.

Otras

Discriminación y la Ley especial del VIH SIDA

EL art. 52 garantiza el derecho al trabajo, de las personas con VIH/SIDA, prohibiendo el despido por su condición de infectada por VIH o enfermo de SIDA.

En esta ley encontramos la prohibición de despedir, sancionar, degradar o disminuir en su salario a las personas con VIH/SIDA, dejando asentado de esta manera lo dispuesto

en convenios internacionales que definen la discriminación como una forma de distinción o exclusión queda incorporado en esta ley. (Art. 53)

Asimismo, se protege el derecho del trabajador o trabajadora a mantener en privacidad su condición, de aquí que el art. 54 indica que no existe obligación de informar sobre esta condición.

Se señala que no habrá discriminación para el goce de la cobertura de seguros, basada en su condición de cero positividad (Art. 55).

Se garantiza el acceso a los centros educativos a las personas infectadas y a sus familiares.” no podrá negársele su ingreso o permanencia en centros educativos o de capacitación, públicos y privados, ni serán discriminados por motivo alguno” (Art.66).

**ANTES DE CONTINUAR CON EL SIGUIENTE
MÓDULO, VEAMOS QUE TANTO HEMOS MEJORADO
NUESTRO CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA!!**

