

Elementos teórico-metodológicos para un análisis del marco normativo en materia laboral desde la perspectiva de género

GRACIELA GONZÁLEZ ZETINA

En este documento se aborda, de manera más amplia, los elementos teórico-metodológicos utilizados para analizar el trabajo legislativo relativo a los derechos de las mujeres trabajadoras, el cual fue presentado en un estudio realizado durante 2007 sobre la incorporación de la perspectiva de género en la reforma laboral. Las definiciones de las variables seleccionadas, y las posibles medidas de carácter normativo a las que éstas se refieren, fueron retomadas de diversos estudios realizados para la región latinoamericana sobre la legislación y las políticas públicas laborales. En dicho sentido, pueden resultar útiles como puntos de referencia sobre la inclusión de la perspectiva de género en los planteamientos de las medidas legislativas en materia laboral.

Introducción

Las razones de fondo para explicar la situación de desventaja en la distribución de oportunidades para las mujeres respecto a los hombres radican en la falta de reconocimiento del trabajo reproductivo y la baja inserción de las mujeres en los espacios públicos, respecto al acceso a la educación, la inserción en el mercado de empleo formal y en contribuciones para adquirir derechos de seguridad social (Pautassi, 2007).

Históricamente, la posición social de las mujeres se ha definido bajo dos principios que se erigen sobre la estructura de poder predominante al interior de las familias (superioridad jerárquica del hombre sobre la mujer): el primero se refiere a la manutención, ejercida por el hombre proveedor sobre la mujer y la familia y el segundo, a que la provisión de los cuidados domésticos es asignada a las mujeres; los cuales se traducen en el modelo hombre-proveedor/mujer cuidadora aun prevaeciente como fundamento del contrato social (Molyneux, 2007; Pautassi, 2007).

En efecto, el cambio en la participación laboral femenina no ha estado asociado a un cambio paralelo en las responsabilidades domésticas de cuidado del hogar y atención de las personas dependientes (hijas e hijos, personas enfermas, con alguna discapacidad o adultas mayores). En la práctica, se tiende a ajustar a las mujeres a los mercados laborales bajo un esquema masculinizado, y se realiza esfuerzos para adaptar a las mujeres (y particularmente a las madres) a un mercado de trabajo que permanece prácticamente inalterado, al tiempo que las responsabilidades del cuidado continúan distribuidas asimétricamente. Recae así en las mujeres el peso de la responsabilidad laboral, adicionalmente a las responsabilidades familiares de las cuales deben hacerse cargo las trabajadoras, sin que ocurran cambios recíprocos en el caso de los hombres (Prentice, 2005; Pautassi, 2007).

La regulación de las relaciones laborales entre el mercado y las personas que integran las familias no son neutrales (CEPAL, 2007). Se puede afirmar que el marco jurídico laboral de cada país consolida un modelo determinado de organización del trabajo productivo y reproductivo y de la dinámica de las relaciones de género (Pautassi, 2007). La permanencia de estos patrones de organización del trabajo se legitima en el marco normativo que regula el mercado laboral. La perspectiva de género permite comprender que las leyes y las normas, al expresar el pacto social basado en la desigualdad de género, contienen y reproducen las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres (Lagarde, 1996). La posibilidad de transformarlas parte a su vez, de poder plasmar en un marco jurídico los principios y mecanismos que garanticen el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

El análisis jurídico desde la perspectiva de género implica abordar la forma, la estructura, el significado y el contenido de una norma, con base en el eje equidad-igualdad, las necesidades concretas de las mujeres, los efectos de la diferencia y el impacto de la misma (Pérez, 2002); el cual muchas veces puede no ser contemplado al elaborar la norma jurídica (Instituto Vasco de la Mujer, s.f.). La forma en que dichos aspectos son planteados en el trabajo legislativo constituye un referente para la

incorporación de la perspectiva de género en el marco jurídico mexicano.

De igual forma, resulta necesario integrar un enfoque de derechos humanos, a fin de dar cuenta del grado de cumplimiento y aplicación de dichos instrumentos para la igualdad de género y el avance de las mujeres (Chiarotti, 2002). La concordancia de los términos utilizados para incluir los derechos de las mujeres en el ámbito laboral con los instrumentos internacionales vinculantes permite valorar la armonización del mismo, tanto con los ordenamientos internacionales como con las leyes nacionales en la materia. Dicho proceso permite la creación de mecanismos para garantizar y hacer justiciables los derechos de las mujeres.

En este documento se retoma algunos de los elementos utilizados en varios estudios (Daeren, 2001 y Pautassi, Faur y Gherardi, 2004) que analizan, desde la perspectiva de género, la política y la legislación laborales para diversos países latinoamericanos. Los siguientes apartados refieren a las variables consideradas en el análisis realizado desde la perspectiva de género para valorar si las medidas legislativas propuestas en los años recientes a favor de las mujeres en el ámbito laboral consideran la perspectiva de género en sus planteamientos (González, Márdero y Contreras, 2008).

Disposiciones legales

Resultan relevantes varios términos, referentes a los temas más importantes a discutir en la agenda legislativa latinoamericana en relación a los derechos de las mujeres, como son: “el acceso a los recursos económicos y productivos; la igualdad salarial; modalidades de trabajo irregular o a tiempo parcial; la seguridad social; la protección de la maternidad; la reconciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares; el trabajo doméstico; el acoso sexual y medidas de acción afirmativa” (Daeren, 2001; p. 32).

- Igualdad de remuneración. Son importantes las disposiciones legales que, en seguimiento a la normativa internacional, garantizan “igual remuneración por trabajo de igual valor”, ya que abordan la discriminación salarial más ampliamente

y permiten abarcar la discriminación salarial indirecta. Sin embargo, para que lleven a una igualdad salarial “de hecho”, se requiere la adopción de procedimientos legales y mecanismos administrativos para la revisión de las clasificaciones ocupacionales y la revalorización de los trabajos que realizan las mujeres (Daeren, 2001).

- Así por ejemplo, algunas medidas para lograr la igualdad de remuneración consisten en la aplicación de evaluaciones analíticas del desempeño del empleado, desligadas de las características del puesto. Otra medida es la inserción en el marco normativo de los términos de trabajo idéntico o trabajo de igual valor (oit, 2007); cuya concreción requiere instrumentos normativos que contengan la definición de criterios de equivalencias.

- Responsabilidades familiares. En el tema de la reconciliación de trabajo y vida familiar la discusión apunta a distinguir entre las disposiciones legales que tienden a dar una adecuada respuesta a las exigencias fisiológicas de la maternidad, por un lado, y las necesidades de la reproducción social que pueden ser compartidos entre hombres y mujeres, por otro lado (Daeren, 2001). En dicho sentido, se requiere una plena desvinculación de los aspectos biológicos de la maternidad y los aspectos sociales de responsabilidades parentales en el cuidado y crianza de los hijos (Pautassi, 2007).

Daeren (2001) y Pautassi (2007) coinciden en señalar que en la mayoría de los casos, la legislación laboral latinoamericana sigue asignando estas responsabilidades de manera unilateral a las mujeres, lo que dificulta su inserción económica en igualdad de oportunidades y de condiciones. Entre los aspectos que resultan importantes para definir el tipo de contrato social que la norma jurídica consolida podemos mencionar:

En referencia a *servicios de cuidado infantil*, como las guarderías, algunos países tienen disposiciones a que las empresas provean dicho servicio, en función de un determinado número de personas trabajadoras, sin distinción de sexo. Esto es, no se vincula estos derechos y obligaciones únicamente

con las mujeres. Otros países muestran avances relativos a *licencias familiares*, *licencias por adopción o enfermedad de hijas e hijos* y otras disposiciones que ayudan a promover la corresponsabilidad paterna y materna. En la región no existe la denominada *licencia parental*, toda vez que las licencias de paternidad existentes en la región se limitan a otorgar al padre uno o algunos días libres, sin prever disposiciones a efecto de que asuman su corresponsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos e hijas (Daeren, 2001).

Las disposiciones en torno al *cuidado de personas adultas dependientes* constituyen otro aspecto relevante para analizar la forma en que el marco normativo refleja el contrato social. Pocos son los marcos jurídicos que consideran este tipo de necesidades de las y los trabajadores como parte de sus responsabilidades familiares (Pautassi, 2007). Cabe resaltar que los datos más recientes publicados en México (Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2002) no proporcionan información desagregada sobre el tiempo dedicado al cuidado de personas dependientes (enfermas, ancianas, con discapacidad), el cual se reporta de manera conjunta con el dedicado al cuidado infantil. Aún cuando no se dispone de un dato específico, resulta insoslayable reconocer que las transformaciones demográficas de envejecimiento de la población aumentarán las demandas de cuidado; es decir, no sólo de niñas y niños, sino también de las personas adultas mayores (Knebel, 2005). Sin embargo, la capacidad de respuesta a dicha demanda se encuentra en función, en gran medida, del sistema de protección social (OCDE, 2005).

- Trabajo doméstico. Avances en su revalorización, tanto el realizado a cambio de una remuneración como el que llevan a cabo las mujeres al interior de su hogar. La regularización del trabajo doméstico remunerado y un mayor acceso y cobertura de las empleadas domésticas en los sistemas de seguridad social se encuentran entre las medidas legislativas adoptadas. Asimismo, en algunos países se ha reconocido legalmente el valor social y productivo del trabajo doméstico no remunerado.

La falta de reconocimiento del trabajo reproductivo es una de las causas debido a las cuales, la distribución de oportunidades para las mujeres es

inequitativa respecto a los hombres. La adopción de medidas legislativas y de políticas públicas, que aseguren y promuevan la igualdad laboral y el ejercicio pleno del derecho al trabajo son una medida para romper el desfase entre espacio privado y público derivada de la división sexual del trabajo. Lo cual implica la reorganización de las actividades de mujeres y hombres, y la inclusión en el marco legal del trabajo realizado por las mujeres para la reproducción social (Pautassi, 2007).

- Violencia laboral. La violencia sexual en el lugar de trabajo (hostigamiento y acoso sexual) es uno de los problemas de mayor magnitud que deben enfrentar las mujeres trabajadoras, así como otras formas de violencia laboral.

Dado que ésta se vincula con la asimetría en las relaciones de poder (tanto entre hombres y mujeres como entre distintos grupos sociales), prohibir explícitamente y penalizar el acoso y el hostigamiento sexual es un hecho significativo en el proceso de garantizar relaciones laborales y económicas más democráticas y satisfactorias para todas las personas (Daeren, 2001).

- Acciones afirmativas. Las legislaciones latinoamericanas paulatinamente han incorporado disposiciones que proponen medidas de acción afirmativa con el fin de acelerar la equidad *de facto*⁹ entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo planteado en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por los países (Daeren, 2001).

Cuando la situación de las mujeres es particularmente desfavorable, se requiere la realización de actividades centradas específicamente en ellas o medidas de actuación positiva (acciones afirmativas), de manera que alcancen un nivel en el que puedan participar y beneficiarse del desarrollo en igualdad de condiciones (OIT, 1995). Se consideran como tales, aquellas medidas que explícita o implícitamente contribuyan a disminuir las brechas entre mujeres y hombres. Puede referirse a sanciones, incentivos o

⁹ *De facto*. Locución que proviene del latín *factum*, se utiliza en Derecho y puede ser interpretada como “de hecho”.

a disposiciones sobre la distribución por sexo de las oportunidades de acceso a distintos recursos o bienes.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo OIT (1995) acota que las actividades centradas específicamente en las mujeres se refieren a intervenciones que tienen por objeto ayudar concretamente a éstas cuando hay normas y valores culturales que limitan u obstaculizan su participación activa en condiciones de igualdad. Las actividades centradas específicamente en las mujeres también pueden tener por objeto permitir que las mujeres desarrollen y fortalezcan su autopercepción, reconozcan los obstáculos y desarrollen conjuntamente medios para superarlos.

Lo anterior significa, y es ampliamente reconocido, que un programa o acción dirigidos a mujeres no implica de manera mecánica que tenga perspectiva de género o contribuya al adelanto de las mujeres. Lo anterior es pertinente también en relación con la adopción de nuevas medidas legales. En tal sentido, cabe señalar algunos elementos relevantes para determinar en qué forma esta perspectiva se plantea o no dentro de una acción determinada y por tanto, si contribuye o limita el acceso y disfrute de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Esto es, si continúan reproduciendo los mecanismos a partir de los cuales las inequidades de género colocan a las mujeres en una posición de desventaja respecto a los hombres y no permiten avanzar en el logro de la igualdad real entre ambos géneros (Pautassi, 2007; Molyneux, 2007).

Otros elementos para un análisis desde la perspectiva de género

- Construcción de capacidades

Se pretende consignar la aplicación de criterios que construyen capacidades diferentes entre mujeres y hombres para el acceso a los recursos. Esto es, si dentro de la norma se considera solamente a mujeres o también a hombres, en función de los papeles atribuidos a cada género, en cuyo caso, validan en el marco jurídico las desigualdades y la discriminación de género y, por tanto, contribuyen a perpetuarlas (Pautassi, 2007) o se orientan a garantizar la distribución de responsabilidades entre

mujeres y hombres, a través de la asignación de derechos, obligaciones y acceso a bienes o servicios en pie de igualdad.

- Atención de necesidades de las mujeres

Las necesidades de las mujeres atañen a aspectos tanto prácticos como estratégicos. En tal sentido, como necesidades prácticas entenderemos las derivadas de las condiciones reales de vida, como consecuencia del papel atribuido a las mujeres en un grupo social; es decir, necesidades vinculadas con la función que desempeñan como madres y cuidadoras. Las necesidades estratégicas por su parte, se encaminan a abatir la situación de subordinación de las mujeres en relación con los hombres y se refieren concretamente a la igualdad de acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo y formación, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, protección contra el acoso sexual, entre otras (OIT, 1995).

- Cambios en las relaciones de género

Para esta variable se toma en cuenta la presencia de disposiciones para promover cambios culturales respecto a patrones tradicionales de comportamiento. Se pretende distinguir si el alcance y orientación de las medidas planteadas por las iniciativas para dar respuesta a la problemática de las mujeres en el mercado laboral favorece la transformación de las relaciones de subordinación entre mujeres y hombres, toda vez que el marco jurídico laboral de cada país consolida un modelo de cuidado y de dinámica de las relaciones de género (Pautassi, 2007).

- Distinción de diferencias

Resulta importante incluir en un análisis de género una variable para determinar si una acción determinada contempla la diversidad que existe entre grupos, como son características étnico-culturales (indígenas), discapacidad y edad.

Además de las diferencias entre mujeres y hombres se requiere tomar en consideración otras condiciones y órdenes sociales, como la clase y la pertenencia étnica, para dar cuenta de

desigualdades inter e intragenéricas. De esta forma, es posible dar cuenta de las diferencias de condiciones y contextos entre grupos o sectores en los que se que superponen múltiples desventajas, los cuales enfrentan mayor exclusión y discriminación (Ariza y Oliveira, 2000; Cruz y Ravelo, 2004; de la O, 2004; Instituto Vasco de la Mujer, s.f.; CEPAL, 1998).

Comentarios finales

Existen diversos tipos de acciones que pueden llevarse a cabo para reducir las diferencias de género en la participación en el mercado laboral, las cuales remiten tanto a políticas públicas como al marco jurídico que regula las relaciones laborales. Aquellas orientadas a garantizar, facilitar y eliminar los obstáculos para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, tienen como condición previa la búsqueda de la eliminación de las desigualdades de género.

Se requiere considerar los posibles impactos que puede tener una medida, ya sea legislativa o de políticas públicas; si en ella se encuentran sesgos de género, éstos pueden inclusive, ahondar las diferencias entre mujeres y hombres, así como contribuir a perpetuar las desigualdades sociales, económicas y culturales que, cabe suponer, tales acciones buscan combatir.

Las variables presentadas fueron utilizadas en la investigación realizada sobre el trabajo legislativo a contraluz de los requerimientos mínimos para tutelar los derechos laborales de las mujeres, tomando como base los instrumentos internacionales de derechos humanos (para mayor información, ver González, Márdero y Contreras, 2008). Ello nos permitió evidenciar que, de no tomar en cuenta dichos parámetros, las iniciativas legislativas pueden perpetuar los estereotipos femeninos asociados con las labores del hogar, generando una mayor carga de responsabilidades para éstas, lo que en realidad fortalece la doble jornada y que las mujeres tengan que enfrentar las desventajas de un modelo de mercado laboral que reproduce y acentúa las desigualdades de género.

Referencias

Ariza, M. y Oliveira, O., de, (2000). Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas. pp. 202-227 En: *La*

población de México: situación actual y desafíos futuros. Conapo, México.

AWID, (2006). *La realización de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Estrategias y lecciones producto de la experiencia*. La Asociación para los Derechos de la Mujer: Toronto.

Chiarotti, S., (2002). *Los DESC desde la perspectiva de género. Mecanismos de protección internacional*. Documento recuperado de internet el 1 de noviembre de 2007 en http://www.americatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_105_Los-DESC-desde-la-Perspectiva-de-Genero.pdf

Conferencia Económica para América Latina (CEPAL), (1998). *Pobreza y desigualdad de género: una propuesta para el diseño de indicadores*. CEPAL, Santiago de Chile.

Conferencia Económica para América Latina, (2007). *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y El Caribe*. Documento preparado para la X Conferencia Regional sobre la Mujer. Conferencia Económica para América Latina y El Caribe. Documento recuperado de Internet el 25 de septiembre de 2007 en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/29399/lcl2738.pdf>

Cruz, S. y Ravelo, P., (2004). Introducción. Los retos actuales en los estudios de género. En: *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. pp. 5-28. Pérez-Gil, S.E. y Ravelo, P. (coords.) México: CIESAS-Miguel Angel Porrúa Grupo Editorial.

Daeren, L., (2001), *Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe*. Serie Mujer y Desarrollo N° 29, CEPAL, Santiago de Chile.

De la O, M. E., (2004). Las mujeres en la sociología del trabajo en México: entre la indiferencia y el sobredimensionamiento. En: *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. pp. 323- 354. Pérez-Gil, S.E. y Ravelo, P. (coords.). CIESAS-Miguel Angel Porrúa Grupo Editorial, México.

González, G., Márdero, G. y Contreras, J. (2008). *Estudio sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Reforma Laboral*. Documento de Trabajo. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. Mimeo.

Knebel, E., von, (2005) Presentación. pp. 20-22, En: *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. Reunión de expertas. UNFPA-GTZ, México.

Instituto Vasco de la Mujer, (s/f). *Presupuestos públicos en clave de género*. Fichas temáticas. Documento de Internet consultado el 10 de abril de 2007 en www.emakunde.es

Lagarde, M., (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Editorial Horas y Horas.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2005). *¿Mi bebé o mi jefe? Cómo conciliar la vida familiar con el trabajo*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- Fondo de Cultura Económica: México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1995). *Pautas para integrar las cuestiones relacionadas con el género de las personas en el diseño, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos de la OIT*. Oficina de Programación y Gestión. Mimeo.

Organización Internacional del Trabajo, (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe I (B) de la 96ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Autor: Ginebra.

Molyneux, M., (2007). *Change and Continuity in Social Protection in Latin America. Mothers at the Service of the State?*. Gender and Development Programme Paper Number 1. United Nations Research Institute for Social Development: Geneva. Versión electrónica disponible en www.unrisd.org

Pautassi, L. (2007). *¿Igualdad en la desigualdad? Alcances y límites de las acciones afirmativas*. En *Sur-Revista Internacional de Derechos Humanos* Núm. 6 Año 4, pp. 70-95. Versión electrónica disponible en www.surjournal.org

Pautassi, L., Faur, E. y Gherardi, N. (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. CEPAL, Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en www.eclac.org

Pérez, A. E., (2002). *Legislar con perspectiva de género. Evaluación legislativa en materia de derechos humanos de mujeres, niñas y niños*. Inmujeres. México. Versión electrónica disponible en www.inmujeres.gob.mx

Prentice, S., (2005). El cuidado infantil y los presupuestos de género: las políticas públicas y los resultados obtenidos en Canadá y otros países. pp. 108-115, En: *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. UNFPA-GTZ, México.