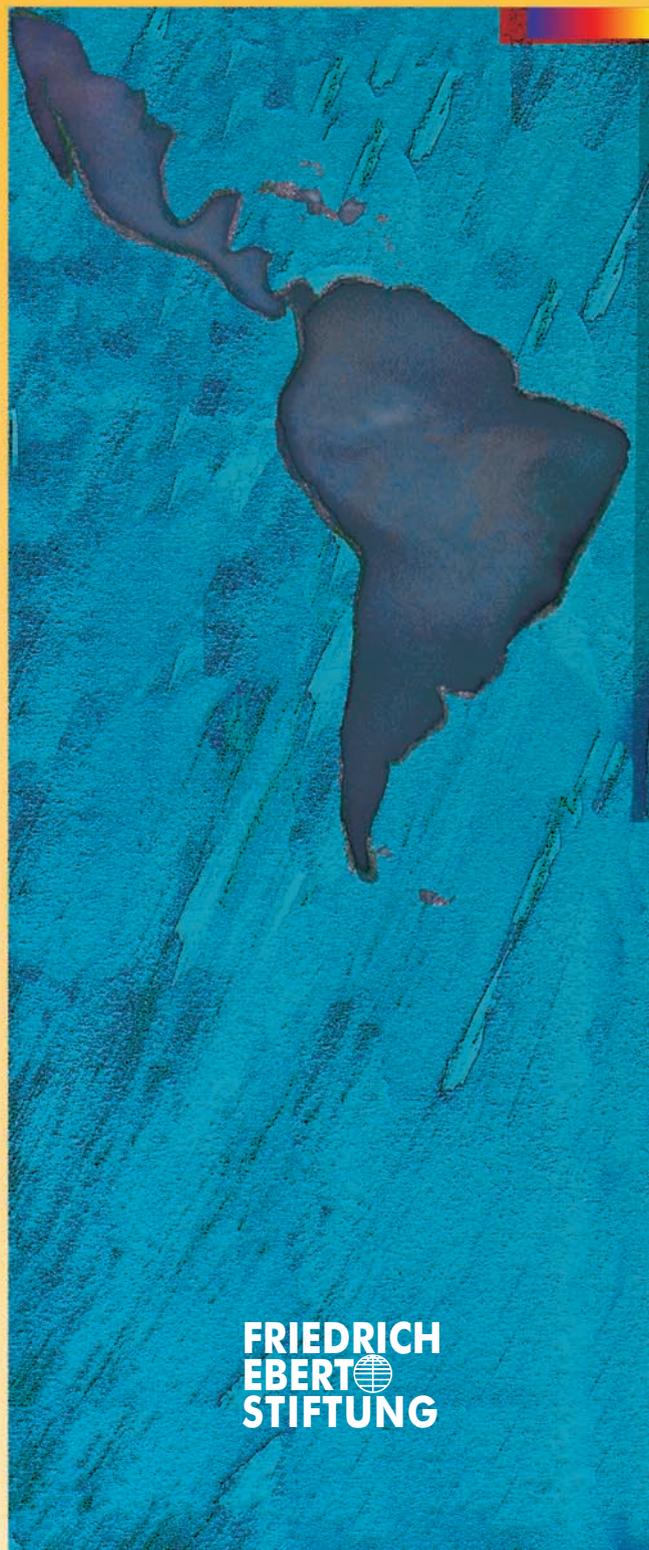


La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación

DIDICE GODINHO DELGADO
PAOLA CAPPELLIN



Evaluación y Perspectivas de la Acción Sindical en el Mercosur	ÁLVARO CORONEL
Seguridad Social en América Latina y Conosur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical	ERNESTO MURRO
Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa	FLAVIO BENITES
Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales	THOMAS GREVEN
Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo transnacional en América Latina?	FLAVIO BENITES
O monitoramento de empresas multinacionais	KJELD JAKOBSEN
El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical	KJELD JAKOBSEN
Panorama Sindical de Venezuela	ROLANDO DÍAZ
El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones	RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL
Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada	NISE JINKINGS
Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica	ADALBERTO MOREIRA CARDOSO
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER
La política laboral de los gobiernos progresistas	OSCAR ERMIDA URIARTE
El sindicalismo frente al MERCOSUR	MARIA SILVIA PORTELA DE CASTRO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el MERCOSUR	NATALIA CARRAU
Caminos para incluir la dimensión socio-laboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE – MERCOSUR	ÓSCAR ERMIDA URIARTE HUGO BARRETO GHIONE OCTAVIO C. RACCIATTI

La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación

DIDICE GODINHO DELGADO
PAOLA CAPPELLIN



Febrero 2009

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Didice Godinbo Delgado

Trabajadora Social, con Master en Trabajo Social. Integrante del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM) en Argentina.

Paola Cappellin

Doctora en Sociología. Coordinadora de investigaciones del Archivo de Memoria Obrera de Río de Janeiro (AMORJ) de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), Brasil.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
<http://www.fes-sindical.org>

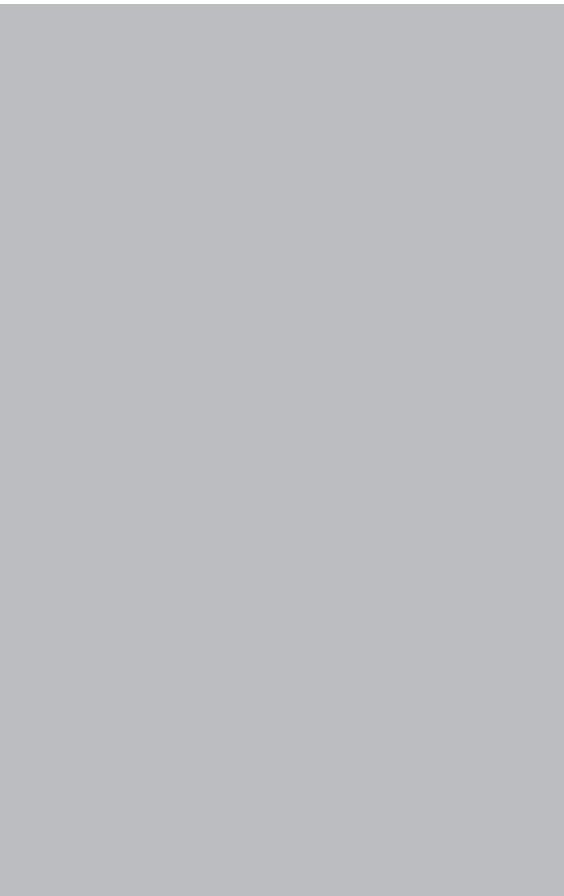
Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941

Diseño y diagramación: www.glyphosxp.com

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial, a condición de mencionar la fuente y se haga llegar un ejemplar.

Índice

PRÓLOGO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y <i>GENDER MAINSTREAMING</i>	10
3. INSTRUMENTOS DE DEFENSA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	12
4. PROPUESTAS PARA INCLUIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN ACUERDOS DE ASOCIACIÓN	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20



Prólogo

Las negociaciones entre el MERCOSUR y la Unión Europea (UE) dieron su inicio en la segunda mitad de la década de los '90. La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) acompañaron desde su inicio este proceso colocando los énfasis del movimiento sindical en tres aspectos:

- a. que la negociación debe plantearse en formato bloque-bloque ya que otro formato significaría el debilitamiento del MERCOSUR (u otro bloque subregional);
- b. que el proceso y los resultados de la negociación deben tomar en cuenta las asimetrías entre ambas regiones y también al interior de los bloques, asegurando el desarrollo productivo sustentable de los países de menor desarrollo relativo;
- c. que el acuerdo biregional debe incluir un capítulo exclusivo referido a los aspectos socio-laborales.

Más tarde el proceso de negociación con la UE se amplía a las diferentes subregiones de América Latina, con la consecuente inclusión del tema como asunto prioritario en las agendas sindicales andina, centroamericana y continental. Los énfasis conceptuales del movimiento sindical se extienden así a todo el continente.

La Fundación Friedrich Ebert (FES), a través de su Programa FES Sindical Regional, ha acompañado sistemáticamente el curso de estas negociaciones. No sólo ha apoyado la realización de reuniones para la discusión y elaboración de propuestas programáticas y de acción sindical conjunta entre las estructuras sindicales subregionales, la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y la CES, sino también ha aportado insumos técnicos que ayudan a la posterior toma de decisiones sobre diferentes aspectos. Es dentro de este eje de trabajo que en 2004 elaboramos como insumo para la

discusión un documento referido a la dimensión socio-laboral del eventual acuerdo de asociación. Posteriormente la CCSCS y la CES decidieron transformar este documento en un Capítulo Socio-Laboral acabado, que luego fue presentado por ambas organizaciones a las autoridades de cada bloque.

En esta misma dirección se ubica el presente trabajo. Su objetivo es aportar desde una perspectiva de género aquellos elementos que de-

ben ser incorporados en toda propuesta que el movimiento sindical presente en relación a la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación. El riesgo de retroceder en las conquistas alcanzadas a nivel del derecho formal, o bien por erosión o bien por incumplimiento, es constante. Es por esto que la equidad y la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres exigen un compromiso permanente por parte de las organizaciones sociales.

Katharina Meier
Representante en Uruguay
Directora FES Sindical Regional
Fundación Friedrich Ebert

1.

Introducción

Este texto busca aportar al sindicalismo elementos para la incorporación de la perspectiva de género a la propuesta de pautas para una dimensión social del acuerdo de asociación subregional de América Latina con la Unión Europea.¹

Las relaciones entre comercio internacional y derechos laborales son actualmente un desafío político y económico para los países de América Latina, los cuales luego de regímenes dictatoriales introdujeron en sus nuevas cartas constitucionales prerrogativas de derechos universales para hombres y mujeres. Al final de la década del noventa estos países enfrentaron otras transformaciones derivadas de la

reorganización industrial y de la mundialización de los mercados.

En ese escenario la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres exige una especial atención para que no se pierdan las conquistas alcanzadas en el plano de los derechos formales —derechos constitucionales— y para reafirmar la preocupación por corregir las erosiones de derechos y el fomento de las desigualdades en el ámbito laboral, que se han agravado en el continente.

Vale acordar que la inquietud de promover la equidad fue un importante eje temático desde la propia fundación de la Organización

¹ Como punto de partida se tomó el trabajo de Óscar Ermida Uriarte, Hugo Barreto Ghione y Octavio Carlos Racciatti denominado *Caminos para incluir la dimensión socio-laboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE-MERCOSUR*, de junio de 2008.

Internacional del Trabajo (OIT). En aquel período los países reorganizaban sus vocaciones y configuraciones económicas debilitadas por la primera guerra mundial, y los derechos de las trabajadoras fueron incluidos como parte de los intentos de desarrollo, paz y cohesión social. La inclusión del principio de igualdad ha significado la aceptación de aspiraciones ya presentes en varios contextos nacionales. Las propuestas de los primeros convenios de la OIT estaban en la agenda de las federaciones internacionales de las mujeres obreras y de las organizaciones internacionales femininas (Thomas, 2001; Cappellin, 2001).

La proliferación de los acuerdos de liberalización comercial entre regiones del mundo con niveles de desarrollo asimétricos pone sobre la mesa la necesidad de pensar cómo se preservarán los derechos laborales y se garantizará el *trabajo decente* para trabajadores y trabajadoras en su conjunto, sin olvidar las diferencias de género que marcan la inserción de cada uno en la sociedad.

En el ámbito de los organismos internacionales oficiales que definen las políticas macroeconómicas y comerciales la reflexión sobre la economía y el comercio desde la perspectiva de género no está adecuadamente desarrollada, según organizaciones feministas que se ocupan del tema. Fundamentalmente organizaciones feministas han analizado cómo el comercio y la liberalización comercial afectan la vida de las mujeres y cuáles son los efectos diferenciados sobre hombres y mujeres de las políticas económicas y comerciales derivadas de los procesos de globalización y apertura comercial.

Vale citar la red Mujeres en el Desarrollo en Europa, conocida como WIDE (por su sigla en inglés), creada en 1985, que desarrolla, entre

otros, un proyecto intitulado Relaciones Comerciales entre la Unión Europea y América Latina;² la Asociación Internacional de Economía Feminista (IAFFE, por su sigla en inglés), creada en 1992, que publica la revista *Economía Feminista (Feminist Economics)*;³ y la Red Feminista de Género y Comercio (IGTN, por su sigla en inglés), creada en 1999, que juega un rol destacado en América Latina a través de su coordinación local.⁴

En 2001 WIDE calificó como *inconsistente* la política de *gender mainstreaming* de la Unión Europea, porque no mencionaba los acuerdos comerciales o de integración interregional como un área de política a la cual debían aplicarse patrones de igualdad de género (WIDE, 2001). El Reglamento de la Comisión Europea sobre igualdad de género en la cooperación para el desarrollo, de 1998, y su edición revisada en 2004 enfatizan la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas y actividades del bloque, pero el comercio no aparece entre las áreas mencionadas (Van Staveren, 2007).

En 2007, en un foro de discusión entre representantes de la Unión Europea y de organizaciones de mujeres de Asia y América Central, estas le reclamaron a la Unión Europea más coherencia entre su política interna, conocida por los avances en términos de igualdad de género, y su política externa en lo que concierne a la presencia de la perspectiva de género en los acuerdos de asociación interregional en negociación (WIDE, 2007).

Illescas y Salinas (2007) se refieren a la vulnerabilidad de la situación de las mujeres en América Central y cuestionan en qué medida los acuerdos que se negocian entre la región y la Unión Europea toman en cuenta este factor para evitar el empeoramiento de las condicio-

2 WIDE realiza investigaciones y también un trabajo de presión sobre la Unión Europea y otros organismos mundiales como la OMC, el BM o el FMI, para que las políticas comerciales incorporen la perspectiva de género (<http://wide.gloobal.net>).

3 IAFFE tiene estatus consultivo junto al Consejo Económico y Social de Naciones Unidas desde 1997.

4 Los objetivos de la Red Feminista de Género y Comercio son impulsar la investigación de las relaciones entre género y comercio internacional e incidir en la incorporación de una perspectiva feminista a las negociaciones comerciales y las decisiones económicas. Tiene coordinaciones en todos los continentes (www.generoycomercio.org).

nes de trabajo y de vida de las trabajadoras, entre ellas las mujeres rurales, las migrantes, las trabajadoras del sector informal y de sectores como las maquilas y el turismo. Si bien esos dos últimos sectores ofrecen puestos de trabajo, estos son inseguros y sujetos a todo tipo de discriminaciones. Cuestionamientos similares se realizan con relación a los países del Mercosur (WIDE, 2001).

Los compromisos de los gobiernos occidentales con la igualdad de género se han transformado en presencia obligatoria en los documentos oficiales desde que las Naciones Unidas asumió el tema como uno de sus ejes de actuación; los convenios de la OIT establecen la referencia básica a los principios de no discriminación y de igualdad de oportuni-

des y trato en el ámbito laboral. A pesar de ello, no siempre son traducidos en reglamentos y prácticas que efectivamente los transformen en realidad en la vida cotidiana de los individuos, para frenar e impedir la reiterada violación de derechos.

La pregunta clave es en qué medida los acuerdos entre la Unión Europea y los bloques latinoamericanos, que se proponen ser más que exclusivamente tratados de comercio, sino una asociación económica, política, social y cultural, se construyen efectivamente con la perspectiva de profundizar el desarrollo económico con justicia social y respeto a todos los derechos humanos, inclusive los que se refieren de forma particular a las mujeres.

2.

Perspectiva de género y *gender mainstreaming*

Dos conceptos orientan la reflexión sobre la incorporación de la perspectiva de género a las políticas comerciales: *género* y *gender mainstreaming*.

Género se refiere a la construcción social e histórica del sexo biológico, es decir la definición de lo que es femenino y lo que es masculino a través de la cultura (que varía en el espacio y el tiempo). La construcción y reproducción del género ocurre a nivel individual y social, a través del aprendizaje de los roles y funciones atribuidos a cada sexo y de las políticas y estructuras sociales que institucionalizan y mantienen los patrones de género. Es también una definición socialmente construida de la relación entre los sexos como una relación desigual de poder, con dominación masculina y subordinación femenina en muchas esferas de la vida. Los hombres y las capacidades, roles, funciones y valores atribuidos a ellos son

más positivamente reconocidos —en muchos aspectos— que las mujeres y las capacidades a ellas atribuidas (Consejo Europeo, 1998).

En comparación con los hombres, las mujeres tienen menor parcela de poder económico, están mucho menos representadas en los niveles de decisión política, sufren formas de violencia que derivan exclusivamente del hecho de ser mujeres, y tienen menor acceso a los recursos disponibles en la sociedad.

Y no se trata de un fenómeno aislado. Al contrario, la organización social se rige por un *sistema de género*, un entramado de procesos y mecanismos culturales, legales e institucionales que regulan y organizan la sociedad de forma que hombres y mujeres se consideran y actúan pautados por las creencias que definen lo que es propio de cada sexo (Astelarra, s.f.).

Los fenómenos económicos y las decisiones de política económica impactan de modo diferente en hombres y mujeres al darse en contextos permeados por un sistema de relaciones de género basado en la desigualdad (Espino, s.f.). La responsabilidad predominante de las mujeres en la esfera de la reproducción social⁵ incide directamente en la modalidad de su inserción y permanencia en el mercado laboral y le quita posibilidades en ese y otros espacios de la vida social.⁶

La situación de género combinada con otros elementos como clase, raza/etnia y cultura condiciona las posibilidades y oportunidades de los individuos en las esferas privada, económica, política, social y cultural.

Esa dinámica se reproduce con mayor o menor intensidad y con características particulares según el momento histórico, el contexto económico, el país, la región y el grado de desarrollo de las luchas por los derechos de las mujeres y la equidad de género. Algunas sociedades han avanzado más que otras en la superación de las discriminaciones sociales y laborales fundadas en las relaciones de género, sin embargo la desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo una de las marcas fundamentales de la estructura social.

Del análisis de género derivó el concepto de *gender mainstreaming* o *transversalidad de género*. Se trata de una herramienta metodológica creada en el seno de las Naciones Unidas con el objetivo de hacer más eficaces las políticas de desarrollo destinadas a cambiar la situación subordinada de las mujeres.

La idea fuerza del *gender mainstreaming* es que el género no puede ser un área aislada del conjunto de las políticas, sino que es elemento constitutivo de todas las áreas. Eso porque las desigualdades de género, que constituyen uno de los ejes de estructuración de las relaciones sociales, se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social y como consecuencia no podrán ser superadas sin cambios en una amplia gama de políticas, entre ellas las políticas económicas, laborales, fiscales y financieras (Van Staveren, 2007).

La perspectiva de género deberá ser, entonces, uno de los ejes orientadores de todas las áreas de políticas y estar presente en la definición de las políticas institucionales, desde la decisión sobre qué política adoptar, su diseño, su implementación, hasta su evaluación (Stiegler, 2000).

Se debe partir de la observación de cómo un determinado problema que se pretende tratar afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres, y considerar los impactos posibles sobre ambos de las políticas que serán adoptadas para enfrentarlo. El reconocimiento de las diferencias y desigualdades en el lugar social que ocupa cada uno es el hilo orientador de la propuesta.

Pensar en términos de transversalidad de género significa que no es suficiente, aunque sea imprescindible, asumir los principios de no discriminación e igualdad de género, sino que es necesario ir más allá para transformar la perspectiva de género en elemento inseparable de la elaboración e implementación de políticas.

5 Trabajo doméstico no remunerado, cuidado y educación de los hijos/as, cuidado de los adultos mayores y de los enfermos en la familia, tareas de atención comunitaria.

6 El acceso a los puestos de trabajo y las posibilidades de permanencia, ascenso y calificación profesional están basados en estereotipos y prejuicios que derivan de roles de género que limitan a las mujeres el abanico de posibilidades profesionales. Además, son características de la inserción laboral femenina: valoración desigual de esa mano de obra, que resulta en sueldos por lo general inferiores a los masculinos; menor acceso a puestos de decisión y mando; discriminación en función de la maternidad; dificultades para conciliar empleo y familia por la falta de medidas efectivas que alivien el peso de las responsabilidades familiares y domésticas; jornadas de trabajo que acumulan las horas del empleo remunerado con las utilizadas para las tareas en el hogar, y acoso sexual. Todas estas situaciones se ven agravadas o no según el grupo económico al que pertenezcan las mujeres, sus posibilidades de acceso a la educación y calificación profesional, su origen étnico, y otros factores.

3.

Instrumentos de defensa de la igualdad de género en el ámbito laboral

En las últimas décadas se ha avanzado en la construcción de mecanismos jurídicos e institucionales y políticas gubernamentales y de alcance internacional volcados a la superación de las discriminaciones basadas en el sexo y a la construcción de más igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La fuerte movilización de las mujeres en pro de la igualdad de derechos y por la eliminación de las variadas formas de subordinación a que están sometidas ha influido definitivamente en los cambios legales, culturales, sociales y de comportamiento experimentados particularmente en el mundo occidental en la segunda mitad del siglo XX. La entrada masiva de mujeres de los sectores medios al mercado laboral (las mujeres pobres hacía mucho que ejercían tareas remuneradas) jugó un rol importante en la construcción de ese nuevo escenario (Thébaud, 1993; Hobsbawn, 1995).

Los derechos de las mujeres y la igualdad de género se tornaron áreas de acción de organismos internacionales vinculados a las políticas de desarrollo y de políticas públicas a escala nacional y local, si bien con niveles muy diferenciados según el contexto.

En el ámbito de la legislación laboral se han eliminado muchas leyes discriminatorias y se ha transitado del paradigma de la *protección del trabajo femenino* al de la *igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres*.

Los convenios de la OIT —números 100 [igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor], 103 [protección de la maternidad], 111 [contra la discriminación en el empleo y la ocupación] y 156 [igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabi-

lidades familiares]— son la herramienta internacional más directamente relacionada con los derechos de las mujeres, la igualdad de oportunidades y el trato en el mundo laboral.

En el caso específico del Mercosur, la Declaración Sociolaboral (1998) es un instrumento importante de afirmación del compromiso de los estados partes con la noción de que perseguir el crecimiento económico es saber alcanzar el equilibrio entre producción social y mejores condiciones de vida para la población. Los estados reafirman también su compromiso con varios instrumentos de derechos humanos y con la creación de «mecanismos de seguimiento y evaluación de los componentes sociales de la mundialización de la economía, a fin de asegurar la armonía entre el progreso económico y bienestar social».⁷

El principio de no discriminación es el primer artículo de los objetivos de los derechos individuales.⁸ Además, los estados se comprometen «a garantizar, mediante legislación y prácticas laborales, la igualdad de tratamiento y oportunidad entre mujeres y hombres» (artículo 3).

En el ámbito de todo el continente latinoamericano y en relación directa con la Unión Europea se destaca la primera Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina y el Caribe - Unión Europea, realizada en 1999 en Brasil. La Declaración de Río de Janeiro, que resultó de la cumbre, integra la igualdad de género como parte de los derechos humanos e incluye un párrafo específico entre los compromisos de los estados en el ámbi-

to político (párrafo 15) referido a las políticas gubernamentales: «reafirmar la plena igualdad de géneros como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, comprometiéndonos así a incorporar una perspectiva de género en las políticas públicas de nuestros gobiernos».

Ese compromiso debería alimentar la realización y el monitoreo de políticas públicas en el área de empleo con el fin de corregir las discriminaciones hoy existentes en los diferentes espacios laborales. El principio de igualdad de oportunidades y de trato sería soporte eficaz a la integración de las mujeres latinoamericanas al trabajo en condiciones de no discriminación si los gobiernos desarrollaran iniciativas de políticas públicas proactivas en el ámbito del trabajo y el empleo. Esas iniciativas, ya presentes en Europa, podrían estimular la adhesión de los sectores productivos que todavía no proporcionan condiciones dignas de empleo a las mujeres.

La quinta y más reciente cumbre entre los gobiernos de las dos regiones, realizada en mayo de 2008 en Lima, Perú, se dio en el marco de construcción de los acuerdos birregionales. En la Declaración de Lima, que resultó de la cumbre, se definen dos *desafíos claves* a abordar por la acción integrada de los gobiernos: «la pobreza, la desigualdad y la necesidad de sociedades más inclusivas; y el desarrollo sostenible, el medio ambiente, el cambio climático y la energía». La igualdad de género y las mujeres son nombradas en tres momentos de la Agenda de Lima en el marco del primer desafío:

7 Son nombrados: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (1948) y la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988).

8 «Art. 1.º. Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular, se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación en lo que refiere a los grupos en situación desventajosa en el mercado de trabajo.»

- ▶ al hacer referencia a las políticas sociales según «requerimientos específicos del grupo objetivo», promoviendo «una mayor igualdad de género y los derechos de las personas con discapacidad, de los niños, de los pueblos indígenas o de otros grupos sociales que requieran atención especial [...]»;
- ▶ cuando se propone como una de las metas para 2020 «universalizar la atención a las madres gestantes y a los recién nacidos»; y
- ▶ cuando se propone promover «el empoderamiento económico, político y social de la mujer» dentro del objetivo de estimular la participación social y el sentido de pertenencia.

En el tratamiento del tema *trabajo y empleo*, sin embargo, no hay referencias explícitas a la desigualdad de género ni a medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Con las declaraciones antes mencionadas se conectan otros instrumentos internacionales básicos de defensa de los derechos de las mujeres desarrollados en décadas más recientes, que trataron de incluir el tema del trabajo denunciando las formas de explotación de la mano de obra femenina, explicitando los vínculos entre el rol de las mujeres en la reproducción social y el trabajo remunerado, y formulando propuestas a los gobiernos, organizaciones internacionales y de la sociedad civil de superación de la subordinación económica de las mujeres. Entre ellos:

- ▶ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW (por su sigla en inglés), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y su Protocolo Facultativo, de 1999.⁹

La CEDAW es el instrumento internacional de mayor alcance en lo que respecta a los derechos de las mujeres. El capítulo 11 de la parte III trata específicamente el tema trabajo y empleo.

- ▶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, de alcance regional (OEA), aprobada en 1994, que incluye la violencia en el lugar de trabajo (artículo 2).

Esta convención, todavía poco conocida fuera de los ámbitos institucionales que tratan directamente los derechos de las mujeres y las políticas de igualdad de género, podría tener un papel clave como instrumento de reconocimiento político en el continente latinoamericano de que el combate a la violencia hacia las mujeres en todos los ámbitos es responsabilidad (también) del Estado.

- ▶ Plataforma de Acción de la 4ª. Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (China, 1995).

La Plataforma de Acción que resultó de la 4ª. Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas insiste en la necesidad de tomar en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de los acuerdos comerciales. El capítulo IV, titulado «Objetivos estratégicos y medidas», dedica su punto f al tema *economía*, analiza las desigualdades de género en ese ámbito y propone múltiples medidas para superarlas, que deberán ser asumidas por gobiernos, empresariado y organizaciones no gubernamentales.

En el párrafo 165 se reconoce explícitamente a las políticas económicas y comerciales como un área que debe estar transversalizada por las políticas de género. Se llama a los gobiernos a:

- «k) Lograr que las políticas nacionales relacionadas con los acuerdos comer-

⁹ El Protocolo Facultativo trató de poner a la CEDAW en igualdad de condiciones con otros instrumentos internacionales, para pasar de la declaración de principios a la aprobación de mecanismos de denuncia y rectificación de prácticas de cualquier tipo que atenten contra los derechos protegidos por la CEDAW (IDDH 2004).

ciales internacionales y regionales no tengan efectos perjudiciales para las actividades económicas nuevas y tradicionales de la mujer;

[...]

- p) Utilizar en la formulación de las políticas macroeconómicas y microeconómicas y sociales el análisis de género a fin de vigilar las repercusiones de género y modificar las políticas en los

casos en que esas repercusiones sean perjudiciales».

Como expresa WIDE (2001), es necesaria la «institucionalización de la igualdad de género en las relaciones y acuerdos comerciales», de manera que sean en la práctica más coherentes con lo que se proponen como instrumentos de desarrollo humano.

4.

Propuestas para incluir la dimensión de género en acuerdos de asociación

Las propuestas que se presentan a continuación son válidas para cualquiera de los modelos de instrumento de defensa de los derechos sociales que el sindicalismo decida proponer para el acuerdo entre América Latina y la Unión Europea (declaraciones o cartas de derechos sociales, cláusulas sociales o equivalentes).

1. La igualdad de género debe estar enunciada ya en el inicio del documento, cuando aparezca formulado el compromiso de los países con los valores más universales de igualdad, derechos humanos, cohesión social, etcétera. Esto es consecuencia lógica de la concepción de que *género* no es una parte aislada de una política sino uno de los ejes de todas las políticas; la igualdad de género no es un objetivo parcial sino que es indisoluble de la idea de desarrollo y justicia social, y las desigualdades de género están en la estructura de las relaciones sociales.

El documento debe expresar la comprensión (y el consecuente compromiso de los gobiernos) de que la igualdad entre hombres y mujeres es un eje que deberá ser tomado en cuenta en todos los aspectos tratados en la declaración.

2. Entre los instrumentos internacionales de derechos humanos y de derechos laborales que fundamenten las propuestas sindicales es imprescindible agregar:
 - ▶ la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, y la Convención de Belém do Pará, a cuyo cumplimiento están obligados los estados que las ratificaron;
 - ▶ la Convención sobre los Derechos del Niño y de la Niña (Naciones Unidas, 1989), incluyendo la prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes;

- ▶ la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Naciones Unidas, 1965). Las discriminaciones de género y raza se cruzan en el mercado laboral.¹⁰
- 3. La Declaración (de los gobiernos) y la Plataforma de Acción de la 4ª. Conferencia Mundial de la Mujer deben ser un marco de referencia del acuerdo.
- 4. Las propuestas sindicales no se deben limitar a reafirmar los principios fundamentales de no discriminación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino que se debe evaluar qué aspectos específicos de los derechos de las mujeres y qué condiciones necesarias para concretar la igualdad de género caben en cada uno de sus apartados. Se trata de salir de las formulaciones abstractas y apuntar a metas y medidas que materialicen los principios.

Se podrá argumentar que esto es innecesario ya que todos los derechos están contemplados bajo el paraguas de los dos principios. Sin embargo, hay dos razones que justifican detallar algunos aspectos.

Primero, el hecho de que las asimetrías que se reconocen entre los países del continente latinoamericano incluyen también desniveles en la realidad de los derechos sociales y laborales consagrados. Hay legislaciones laborales más avanzadas que otras; el poder de negociación e incidencia de los sindicatos para bregar por nuevos derechos y conquistas es muy diferenciado y desigual, y más aún si se habla de la incorporación de la perspectiva de género a la pauta sindical y de la participación de las mujeres en los niveles de decisión y en las negociaciones; los mecanismos de fiscalización y control del cumplimiento de los derechos laborales son desiguales en su estructura y eficacia. De eso puede

resultar mucha fluidez en la consideración del contenido de esos principios.

Segundo, el tema de la igualdad de género y los derechos de las mujeres está más anclado y reglamentado en la Unión Europea que en América Latina, por lo tanto sus negociadores/as pueden no darles mucha importancia a ciertos aspectos porque les parecerán ya alcanzados o contemplados en los comportamientos del mercado laboral, y de esa forma terminarían por ser tolerantes con niveles de discriminación no aceptados «en casa». Por ejemplo, algunas prácticas discriminatorias relacionadas con el embarazo y la maternidad que subsisten en América Latina.

Entre los puntos que se deberían especificar están:

- a) Lo pautado por los convenios 103 (protección a la maternidad) y 156 (igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares) de la OIT. Habría que mencionar, por ejemplo, la necesidad de cumplimiento de la legislación sobre guarderías en el local de trabajo donde existan, y la creación de normativas correspondientes donde no existan. El cuidado de los hijos/as chicos es un nudo no resuelto en el desafío de compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares, que afecta fundamentalmente a las trabajadoras por el mandato cultural aún vigente de atribuirles el rol principal en la crianza de los hijos/as. No es un derecho garantizado en todos los lugares, y aun cuando esté presente en la legislación laboral no siempre es cumplido por las empresas.
- b) El impedimento de las prácticas de discriminación referidas al rol de las

¹⁰ En Brasil, el programa de la OIT denominado Género, Pobreza y Empleo (GPE) fue ampliado para incorporar la dimensión racial en función de su peso por la composición de la población y la configuración social del país. El objetivo es identificar y analizar las interrelaciones entre género, raza y pobreza, y fortalecer ambas dimensiones en las políticas públicas de combate a la pobreza y de generación de empleo (www.oitbrasil.org.br).

mujeres en la reproducción (las más evidentes son la no contratación de mujeres en edad fértil, casadas, con hijos/as chicos y la exigencia de algunas empresas de presentar un test de embarazo negativo para el ingreso al empleo). Aunque haya normativas que las prohíban, son formas frecuentes de discriminación directa de las mujeres en el mercado laboral.

- c) La protección contra el hostigamiento y el acoso sexual y moral en el local de trabajo y toda forma de explotación sexual y laboral; y protección contra la esclavitud, la trata y el tráfico de mujeres y niñas, y el forzamiento a la prostitución, el embarazo y la esterilización. Son especialmente vulnerables las trabajadoras migrantes y de las zonas de frontera entre países.
- d) El estímulo al acceso equilibrado de hombres y mujeres a programas y servicios de orientación y formación profesional, de empleo y de protección de desempleados. Adopción de medidas para superar los estereotipos de género en la calificación profesional de las mujeres a través de la oferta de capacitación en áreas no tradicionalmente femeninas y en el dominio de nuevas tecnologías.
- e) La capacitación del cuadro funcional del Estado que actúa en el ámbito laboral en el conocimiento de los instrumentos de derechos humanos y en la perspectiva de género. Aunque se haya ampliado la incorporación de la perspectiva de género a políticas y programas gubernamentales en varios países de América Latina, se trata todavía de una concepción ajena y abstracta para la mayoría de los funcionarios/as, y rige una fuerte dosis de resistencia cultural a captar su significado. Sin la capacitación de los responsables de implementar o fiscalizar las políticas y el cumplimiento de derechos no se podrá avanzar mucho en términos reales.

5. Sobre los procedimientos de control y monitoreo de los acuerdos (según propuestas de Ermida Uriarte, Barreto Ghione y Racciatti):

- Los informes o memorias sobre los derechos sociales deben utilizar el análisis de género en la observación del cumplimiento de tales derechos y en la formulación de recomendaciones.
- Para esto es necesario utilizar los indicadores de género como una herramienta que permite analizar los impactos de los acuerdos sobre las situaciones específicas de hombres y de mujeres, identificar los sectores donde se abren o se cierran posibilidades, mapear las áreas de difícil solución y establecer directrices para la definición de medidas tendientes a avanzar hacia más igualdad. CEPAL ha desarrollado un sistema de indicadores de género para América Latina (2000); específicamente relacionada con los acuerdos comerciales, se destaca la propuesta de I. van Staveren (2007).
- Trabajar con cifras desagregadas por sexo en la elaboración de informes, la formación o el desarrollo de bancos de datos, observatorios, etcétera. Las estadísticas desagregadas por sexo y los indicadores de género son condición previa para analizar la situación diferenciada de hombres y mujeres en los distintos aspectos de su inserción laboral.
- Las comisiones interregionales de expertos independientes deben ser integradas por expertos en género. Se debe prever que por lo menos una (o uno) de sus integrantes tenga competencia reconocida en el tema. Si no hay esa presencia es más difícil que se garantice la perspectiva de género.
- La participación de organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres en los organismos representativos de la sociedad civil debe ser garantizada en los espacios de diálogo social. Sea «un nuevo organismo interregional» o

el establecimiento de «coordinación orgánica entre los existentes en cada región» (Ermida Uriarte, Barreto Ghione y Racciatti), en la definición de su rol y objetivos debe estar el monitoreo de los impactos de género de los acuerdos.

- ▶ Es importante que el movimiento sindical defienda y actúe en pro del mayor compromiso de la sociedad civil en la definición y el posterior cumplimiento de los acuerdos, para darles transparencia y carácter democrático. El sindicalismo tiene quizás un rol más protagónico en ese espacio y debería impulsar «una política de alianzas amplia y de largo plazo», como defiende Padrón (2007), que es estratégica para

evitar que el proceso y su posterior implementación sean de dominio exclusivo de los gobiernos y las grandes empresas, donde prevalecen intereses meramente comerciales.

6. En el caso de que se opte por incluir en la propuesta sindical un apartado que retrate las condiciones sociales que predominan en el continente latinoamericano (pobreza, indigencia, desempleo, acceso a la tierra, etcétera) se las debe presentar desagregadas por sexo.
7. Sería importante proponer mecanismos de corresponsabilidad de las empresas en el cumplimiento de los derechos laborales.

Referencias bibliográficas

- Astelarra, Judith: *El sistema de género, nuevos conceptos y metodología*, <http://www.cubaliteraria.com/delacuba/ficha.php?Id=1774>, sin fecha.
- Cappellin, Paola: «Globalizando os direitos: do salário à igualdade de oportunidades», en *Avanços e desafios na implementação da convenção n. 100 da OIT*, San Pablo: Observatorio Social, CUT y OIT, 2001.
- CEPAL: *Uso de indicadores de género para la formulación de políticas públicas*, División de Asuntos de Género, 2000, <http://www.eclac.org/mujer/proyectos/indicadores>
- Consejo Europeo: *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, informe final de actividades del grupo de expertos en *gender mainstreaming*, Estrasburgo, 1998.
- Declaración de Lima, 5.ª Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina y el Caribe - Unión Europea, Lima, Perú, mayo de 2008, http://ec.europa.eu/external_relations/lac/docs/declaration_es
- Declaración de Río de Janeiro, 1.ª Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina y el Caribe - Unión Europea, Río de Janeiro, Brasil, junio de 1999, <http://www.oei.es/cumbrerio.htm>
- Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998, <http://oas.org/udse/cersso/documentos/2.pdf>
- Ermida Uriarte, Oscar; Barreto Ghione, Hugo y Racciatti, Octavio Carlos: *Pautas para la dimensión social de un acuerdo de asociación subregional con la Unión Europea*, Montevideo, junio de 2008 (no publicado).
- Espino, Alma: *El comercio internacional desde la perspectiva de la equidad de género*,

<http://www.generoycomercio.org/areas/incidencia/Espino.pdf>, sin fecha.

Hobsbawn, Eric: *Era dos extremos. O breve século XX (1914-1991)*, San Pablo: Companhia das Letras, 1995.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos: *Convención CEDAW y Protocolo Facultativo*, San José de Costa Rica, Isabel Torres (ed.) (4.ª ed.) 2004, http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documento_tospub/CEDAW%20Y%20Pf/PROTOCOLO%20Facultativo%20-04com.pdf

Organización de Naciones Unidas: *Plataforma de acción de Beijing*, 1995, www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm

Padrón Carrau, Álvaro: *Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea.*, Buenos Aires: Nueva Sociedad 211, setiembre-octubre de 2007, pp. 81-97.

Thébaud, Françoise (org.): *Historia de las mujeres en Occidente. El siglo XX*, vol. 5, serie bajo la dirección de Michelle Perrot, y Georges Duby, Madrid: Santillana, 1993.

Thomas, Constance: «Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor», en *Avanços e desafios na implementação da convenção n. 100 da OIT*, San Pablo: Observatorio Social, CUT y OIT, 2001.

Stiegler, Barbara: *Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und*

Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender mainstreaming (Cómo se convierte el género en *mainstream*. Conceptos, argumentos y ejemplos prácticos sobre la estrategia de la Unión Europea en el *gender mainstreaming*), Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Van Staveren, Irene: «Gender indicators for monitoring trade agreements», en *WIDE Briefing Paper*, febrero de 2007, <http://62.149.193.10/wide/download/Staveren%20gender%20indicators%20feb%2007.pdf?id=290>

Women In Development Europe: *EU bilateral and regional free trade agreements. Bringing women to the centre of the debate*, Bruselas: WIDE, 2007.

Women In Development Europe: *Políticas comerciales e igualdad de género: el caso de los acuerdos UE-Mercosur y UE-México*, Bruselas: WIDE, 2001, <http://www.wide.gloobal.net/wspa/informe%20EU-Mercosur%20EU-Mexico.htm>

Yllescas Altamirano, Martha y Salinas Valle, Guadalupe: *The Association Agreement between the European Union and Central America: Its potential impact on women's lives in Central America*, informe final, Londres: CAWN, octubre de 2007, <http://www.cawn.org/publications/documentation/research/FINAL-ENGLISH-AA-Report.pdf>

DIDICE GODINHO DELGADO
PAOLA CAPPELLIN

La perspectiva de género en la dimensión
socio-laboral de los acuerdos de asociación

