

# EL CONTEXTO SINDICAL BAJO UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



Marcela Torres A

# EL CONTEXTO SINDICAL BAJO UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ▶ 1.- La Participación de las mujeres en el ámbito Laboral-Sindical.
- ▶ 2.- El Sindicato como herramienta de cambio.
- ▶ 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.
- ▶ 4.- La Agenda de Género. Avances hacia un nuevo modelo de relaciones laborales.



# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.



# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.

## SITUACIÓN LABORAL



- ▶ Las mujeres siguen participando menos que los hombres en el mercado laboral: trimestre móvil noviembre de 2021-enero de 2022, las tasas de participación se situaron
- ▶ en **48,3% en las mujeres y en 69,6% en los hombres, es decir, existe una brecha de -21,3 puntos porcentuales** (pp.) en desmedro de ellas.
- ▶ **¿Por qué hay tanta diferencia?** Una de las razones que lo explica es que un número importante de mujeres (más de 1,4 millones versus 65.962 hombres) **no buscó trabajo o no estuvo disponible para trabajar remuneradamente por responsabilidades familiares permanentes, como el cuidado de hijos o padres.**



# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO – ACTIVIDADES ECONÓMICAS

**Las mujeres** tienen una mayor presencia en aquellos rubros de actividades económicas que constituyen una extensión de las tareas domésticas y de cuidado que tradicionalmente han sido asociadas al trabajo femenino:

- ▶ Enseñanza (70,6%),
- ▶ Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (73%) y
- ▶ Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (59,3%).

**Los hombres** se asocian a ramas de trabajo fuertemente masculinizadas, como son

- ▶ Construcción (92,3%),
- ▶ Explotación de Minas y Canteras (90,8%),
- ▶ Industrias manufactureras (73,5%) y Transporte y almacenamiento (75,8%).

▶ (\*ENCLA 2019, pag.80, Género. Brechas y desafíos en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores)





# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.



## AFILIACIÓN SINDICAL



- ▶ Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indican que la población afiliada a sindicatos de trabajadores dependientes ha aumentado de manera sostenida a contar de 2001.
- ▶ Entre 2001 y 2018 se ha verificado **un alza del 124,2%**, pasando desde 466.138 a 1.045.300 personas (Dirección del Trabajo, 2020).
- ▶ Este fenómeno ha ido acompañado del incremento de la tasa de sindicalización que pasó de **14,6% en 2001 a 20,6% en 2018**, impulsado fundamentalmente por la mayor sindicalización femenina.\*



- ▶ (\*ENCLA 2019, pag.157, 6.1.2 Trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales)

# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.



## AFILIACIÓN SINDICAL 2018

57,8

Trabajadores  
dependientes  
Hombres

42,2

Trabajadoras  
dependientes  
Mujeres



# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.



Participación de mujeres y hombres en los sindicatos mayoritarios

En el grueso de las empresas los sindicatos mayoritarios afilian tanto a mujeres como a hombres

(76,1%).



Distribución porcentual  
2 de cada 3 socios  
son de sexo masculino.



# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.



Distribución porcentual por sexo de las personas que ejercen cargos directivos de los sindicatos mayoritarios, según cargo

**PRESIDENTE/PRESIDENTA**  
**MUJER: 31,2%**  
**HOMBRE: 68,8%**

**SECRETARIO/SECRETARIA**  
**MUJER: 44,5%**  
**HOMBRE: 55,5%**

**TESORERO/TESORERA**  
**MUJER: 36,9%**  
**HOMBRE: 63,1%**



# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.



# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.

SUBREPRESENTACIÓN  
FEMENINA

En los sindicatos se reproducen similares dinámicas de desigualdad y exclusión hacia las mujeres, lo cual hace menos probable la representación de sus intereses específicos y el desarrollo de estrategias sindicales que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral.

DÉFICIT  
DEMOCRÁTICO

TECHO DE CRISTAL

BRECHAS EN LOS  
ESPACIOS DE  
REPRESENTACIÓN

# 1.-La Participación femenina en el ámbito Laboral - Sindical.

- ▶ .... “Como se señaló anteriormente, luego de una larga lucha, las mujeres lograron su reconocimiento como integrantes de sindicatos, sin embargo, sigue pendiente su **reconocimiento como líderes**, constituyendo el desarrollo de liderazgos femeninos uno de los retos más importantes del movimiento sindical “

(Ledwith, 2012: 191).

- ▶ “El techo de cristal sindical es particularmente crítico puesto que mientras no exista una masa crítica de mujeres involucradas en puestos de toma de decisiones y en la negociación colectiva, **no se puede esperar una transversalización del enfoque de género en las políticas sindicales internas o que la agenda sindical priorice los problemas que ellas enfrentan**, dificultándose también que los convenios colectivos consideren las experiencias diferenciadas de las mujeres y promuevan efectivamente la igualdad de oportunidades “

(CEPAL, 2013: 174; Dean, 2006: 7).\*

- ▶ \*(Las Participación de las mujeres en el ámbito sindical, OEA, CIM,MESECVI año 2000, <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales>)



## 2.- El Sindicato como herramienta de cambio.

LA LIBERTAD  
SINDICAL

ACCIÓN  
SINDICAL

Múltiples retos para que los **SINDICATOS** se constituyan en un vehículo indispensable para avanzar en la igualdad de género y mejorar las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras , y con ello de las sociedades y países

PERSPECTIVA DE  
GÉNERO





## 2.- El Sindicato como herramienta de cambio

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ?



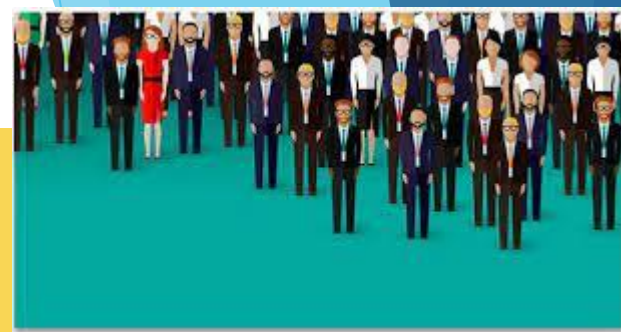
Integrar la perspectiva de género implica cambiar actitudes, mirar desde otro ángulo, tener en cuenta el punto de vista **y las preocupaciones de las mujeres**, y hacer que resulten visibles en todos los aspectos del trabajo sindical. (CSI: 2008, p.11)

## 2.- El Sindicato como herramienta de cambio.



- ▶ “Para **las mujeres**, la participación sindical contribuye a aumentar su visibilidad y fuerza política, mejorar sus remuneraciones, protección social y trato laboral, así como también a generar canales de formación y liderazgo. Para los **sindicatos**, por su parte, la participación femenina les reporta una renovación en sus visiones, capacidades, estrategias y estilos de liderazgo, contribuyendo a la profundización de la democracia interna de las organizaciones e incrementando la flexibilidad y coherencia entre las organizaciones y las demandas del medio” (Cid, 2012: 193).

**LEY 20.940: Moderniza el sistema de relaciones laborales incorpora aspectos fundamentales que aportan al cambio cultural necesario para superar las inequidades de género:**



se garantiza la representación de las **mujeres en directorios sindicales**, mediante regla de cuota (1/3)



Se establece la obligación de integrar, con al menos una mujer, la **Comisión Negociadora Sindical**



Se incorporan en la negociación colectiva **materias de género**

# AVANCES LEGISLATIVOS EN EL ÁMBITO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

- ▶ - **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW):** es considerada la “carta fundamental de los derechos de las mujeres”. Siendo promulgada en 1979 y ratificada por Chile en 1989, exige a los Estados tomar medidas que aseguren el desarrollo pleno y adelanto de la mujer, sobre la base de la igualdad, las libertades y los derechos humanos.
- ▶ - **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”:** este acuerdo define qué es la violencia contra las mujeres, y establece el derecho a vivir una vida libre de violencia, señalando que ésta es una violación a las libertades y los derechos humanos. A partir de Belem do Para (lugar donde se pactó) se presentan de manera pionera mecanismos de protección y promoción de los derechos de las mujeres frente a la violencia (física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado)



# Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. En materia de equidad de género y trabajo, Chile ha ratificado los siguientes convenios

- ▶ **Convenio sobre igualdad de remuneración (C100)** que tiene relación con la igualdad de salario por el mismo trabajo entre la mano de obra masculina y la femenina.
- ▶ **Convenio sobre protección de la maternidad (C103)** que establece protección a las mujeres trabajadoras relacionado con el descanso maternal, licencia, prestaciones medicas, lactancia y fuero maternal
- ▶ **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111)** que insta a los estados a promover normativas que eliminen la discriminación de cualquier tipo en el empleo y la ocupación.
- ▶ **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156)** para que los estados aseguren la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores/as con responsabilidades familiares. » Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (C189) que está vinculado a la promoción del trabajo decente y protección de los derechos humanos para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.



# ALGUNOS DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

- ▶ - **Ley de Postnatal Parental, N° 20.545:** modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso de postnatal parental, extendiéndolo a un total de 24 semanas a tempo completo con 100% de subsidio, o 18 semanas a tempo parcial con 50% de subsidio. Si ambos padres son trabajadores, las mujeres pueden traspasar un máximo de 6 semanas al padre del hijo/a si ella se toma la licencia completa y hasta 12 semanas si se lo toma a media jornada.
- ▶ - **Ley de Corresponsabilidad Parental, N° 20.680:** hace referencia al principio de equidad en las responsabilidades, deberes y derechos en el cuidado de los hijos. Esta modificación legal se vio impulsada debido a lo establecido por diferentes tratados internacionales que han sido suscritos y ratificados por Chile. Prima el interés del niño.
- ▶ - **Ley de Acoso Sexual, N° 20.005:** define el acoso sexual cuando un hombre o mujer realizan requerimientos de índole sexual en forma indebida, no siendo consentido por la otra persona y que afectan negativamente su situación en el trabajo o las oportunidades del mismo.
- ▶ - **Ley de Igualdad Salarial, N° 20.348:** busca promover y defender la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres para evitar discriminaciones a partir del género.

### 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.

- ▶ La Organización Internacional de Trabajo (OIT) enfatiza que la libertad sindical y la negociación colectiva deben garantizarse sin distinción o discriminación de ningún tipo, pero además, *“los sindicatos y las organizaciones de empleadores deben promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, en particular a través del proceso de negociación colectiva”* (OIT, 2013, p. 39).



### 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.

AGENDA DE  
GÉNERO EN LA  
ACCIÓN  
SINDICAL



los problemas que enfrenta la clase trabajadora no impactan por igual sobre mujeres y varones.

contenido depende de las especificidades de la actividad o del sector: son diferentes las necesidades en sectores feminizados que en masculinizados

▶ Las cláusulas de género que son resultado de las negociaciones colectivas tienen como objetivo “revertir las situaciones de desigualdad que viven especialmente las mujeres en el mercado de trabajo, y promover relaciones laborales beneficiosas para hombres y mujeres” (Centro de Estudios Mujeres y Trabajo: 2011, p.3)

PROMOVER  
INCLUSIÓN DE  
CLAÚSULAS DE  
GÉNERO

### **3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.**

**1.- CLÁUSULAS SOBRE MATERNIDAD  
PATERNIDAD.**

**2.- CLÁUSULAS SOBRE  
RESPONSABILIDADES FAMILIARES.**

**3.- CLÁUSULAS SOBRE CONDICIONES  
LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
LABORAL Y FAMILIAR.**

**4.- CLÁUSULAS SOBRE LA NO  
DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA  
IGUALDAD.**



# 1.- CLÁUSULAS SOBRE MATERNIDAD PATERNIDAD.





# 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.

## 1.- CLÁUSULAS SOBRE MATERNIDAD PATERNIDAD.

La maternidad y paternidad, son uno de los ámbitos clave para la revisión de los instrumentos colectivos, pues aborda todo el proceso de conciliación entre el trabajo y la tarea reproductiva, que incluye la crianza y el cuidado de los hijos desde el nacimiento (OIT, 2005).

**Protección a la maternidad.** Hay una serie de medidas de protección establecidas en el Código del Trabajo relativas a la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar. Relacionadas con el embarazo propiamente tal, incluyen, por ejemplo, el fuero maternal (Artículo 201), que significa que no se puede despedir a una trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental (Artículo 197 bis). En caso de que el padre tome el permiso postnatal parental (Artículo 197 bis) también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo (Dirección del Trabajo, 2014). Existe también la obligación por parte del empleador de trasladar a la mujer embarazada a un trabajo que no sea perjudicial para su salud. La trabajadora debe ser trasladada sin reducción de sus remuneraciones (Artículo 202).

*“Durante este período (embarazo), la trabajadora podrá, si así lo estima conveniente y la compañía dispusiera de los medios y cupos necesarios, efectuar en su propio beneficio, cursos de uso de Excel, inglés o similares” (Convenio Colectivo, sector de Transporte).*

## 2.- CLÁUSULAS SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

COMPENSACIONES  
PARENTALES

BONOS

ASIGNACIONES

ASIGNACIÓN DE  
EDUCACIÓN

ASIGNACIÓN POR  
NACIMIENTO

ASIGNACIÓN  
FAMILIAR

LICENCIAS  
ESPECIALES



# 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.

## 2.- CLÁUSULAS SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

*“Los hijos/as que cuentan con el bono de escolaridad reciben también, al inicio de cada semestre un conjunto de útiles escolares. Los trabajadores que cursen estudios en algunos de los niveles mencionados en esta cláusula, también tienen derecho a recibir estos útiles escolares, mostrando un certificado válido” (extracto de cláusula del Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).*

*“En caso que durante la vigencia del presente Convenio un trabajador sea padre o adopte un hijo, la compañía lo bonificará con una asignación única por cada hijo” (Convenio Colectivo, 2015, sector Transporte).*

*“Se otorgará a todos aquellos trabajadores que tengan hijos que padezcan discapacidad... un pago de un bono anual. El monto por cada hijo, será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril de cada año” (Convenio Colectivo, 2015, sector Transporte).*

# 3.- CLÁUSULAS SOBRE CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

JUBILACIÓN

JORNADA  
LABORAL

FLEXIBILIDAD  
LABORAL

SEGURIDAD Y  
SALUD  
LABORAL

SALUD DE LA  
MUJER



# 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.

## 3.- CLÁUSULAS SOBRE CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Las cláusulas en este ámbito tienen por objetivo: “atender a las necesidades específicas de las trabajadoras en el ambiente de trabajo” (Abramo y Rangel, OIT, 2005) y se han agrupado en cuatro subcategorías: jubilación, jornada laboral y flexibilidad horaria, seguridad y salud laboral, y salud de la mujer. Se dará, además, un especial énfasis a la conciliación entre vida laboral y familiar, en el capítulo sobre jornada laboral y flexibilidad horaria.

*“La jornada ordinaria máxima de trabajo en la Corporación para sus trabajadores y trabajadoras será de 40 horas semanales. La jornada diaria de trabajo se interrumpirá en una hora como máximo o media hora como mínimo, para descanso y alimentación, la que no será imputable a la misma”. (Plan Colectivo de Beneficios, 2017, Actividades artistas y de entretenimiento).*

*：“Para aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas, corresponderá que luego de que den aviso de su estado a la administración, se le entregue un uniforme acorde a su situación, en un plazo de 45 a 60 días desde que han informado de su estado” (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).*



# 4.- CLÁUSULAS SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.

PLANES DE  
IGUALDAD DE  
GÉNERO

VIOLENCIA Y  
ACOSO LABORAL

BRECHA  
SALARIAL



ASIGNACIÓN DE  
MATRIMONIO Y UNIÓN  
CIVIL

POLÍTICA DE  
DIVERSIDAD E  
INCLUSIÓN

### 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.

#### 4.- CLÁUSULAS SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.

*. “En el marco de lo señalado por el Artículo 306, del Código del Trabajo, las partes acuerdan establecer un plan de equidad de género y no discriminación. El mismo, tendrá por objeto concordar un conjunto de acciones a desarrollar durante el período de vigencia del Contrato Colectivo para ampliar la equidad entre hombres y mujeres. Dicho plan se confeccionará dentro de los primeros treinta días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento y su implementación será monitoreada semestralmente por ambas partes, mediante reuniones de coordinación y trabajo” (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).*

*“La empresa debe estar en permanente proceso de revisión y nivelación de las remuneraciones de los trabajadores, a fin de que ellas sean competitivas y suficientes para garantizar el bienestar de sus trabajadores, siendo esta materia de responsabilidad y competencia directa de la compañía, y de constante preocupación del sindicato para velar por el justo y equitativo nivel de remuneraciones” (Contrato Colectivo, 2015, sector Información y Comunicaciones).*

### 3.- La Negociación Colectiva con enfoque de género.

#### 4.- CLÁUSULAS SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.

*. ““La Empresa cuenta actualmente con una política de diversidad e inclusión cuya misión es la promoción de acciones que faciliten la diversidad en los equipos de trabajo de la Compañía y fomenten un ambiente laboral inclusivo. Con el objeto de promover relaciones laborales modernas, la Empresa y el Sindicato se comprometen a una colaboración conjunta en la promoción de una cultura de respeto y valoración por la diversidad entre quienes laboran en la Empresa, desarrollando acciones de sensibilización, orientación y destacando aquellas iniciativas positivas que contribuyan al objetivo señalado. Para estos efectos se sostendrán reuniones periódicas de coordinación y colaboración entre las partes” (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).*

## 4.- La Agenda de Género.

SISTEMA  
NACIONAL DE  
CUIDADOS

Ley Integral de  
Violencia

Ratificación del  
Convenio 190 de la  
Organización  
Internacional del  
Trabajo (OIT).



# 4.- AVANCE A UN NUEVO SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

RECONOCIMIENTO  
DEL DERECHO AL  
TRABAJO  
DECENTE

RECONOCIMIENTO DEL  
DERECHO DE  
TRABAJADORES/AS A  
PARTICIPAR EN LA  
EMPRESA A TRAVÉS DE  
SUS ORGANIZACIONES  
SINDICALES

SE RECONOCE LA  
LIBERTAD SINDICAL

SE RECONOCE LA  
TITULARIDAD SINDICAL



# ALGUNOS CONCEPTOS.





# QUÉ ES EL GÉNERO?



- ▶ «conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres» (Lamas, 2002:134) o
- ▶ «como aquellos comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres y que pueden contribuir a que la violencia contra la mujer se considere aceptable» (Rueda, 2018:14).

# QUÉ ES EL SEXO?



- ▶ **Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace.**

# SEXO V/S GÉNERO



SEXO	GÉNERO
Características naturales: físicas, biológicas, corporales	Características culturales
Naturalmente inmodificables.	Socialmente modificables
Categoría individual: Cada persona posee su sexo	Categoría relacional: Se refiere a las relaciones entre hombre y mujeres

LAS MUJERES SON:  
DEBILES  
SENSIBLES MATERNALES



LOS HOMBRES SON:  
FUERTES  
RACIONALES  
RUDOS

# SISTEMA SEXO-GÉNERO

- ▶ “Conjunto de prácticas, símbolos y representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencias fisiológicas y que dan a los relacionamientos entre personas” (Teresita de Barbieri, 1994)



# ROLES DE GÉNEROS



# ROLES DE GÉNEROS

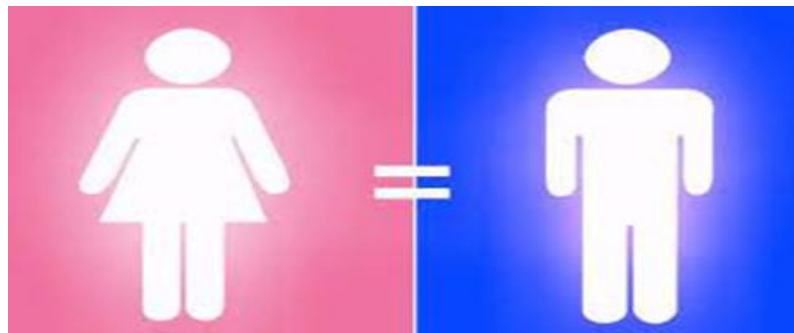
HOMBRE	MUJER
Rol productivo	Rol reproductivo
Espacio Publico	Espacio Doméstico
Trabajo Remunerado	Trabajo No remunerado
Poder y Responsabilidad	Servicio y Cuidado de las personas
Autoridad-Dominación	Mediación-Subordinación





# IGUALDAD DE GÉNERO

- ▶ Se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.
- ▶ Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible.



# QUE ES EL ENFOQUE DE GÉNERO ?

- ▶ El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad.



# TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO

- ▶ **Proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la igualdad. (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas) (ECOSOC)**



# TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

- ▶ “Es la principal herramienta adoptada formalmente por el sindicalismo para afrontar las desigualdades de género en el ámbito laboral. Permite detectar las brechas laborales de género, establecer en todos los niveles del trabajo sindical las diferentes medidas y estrategias para corregirlas y erradicarlas y evaluar sus resultados” (Bravo: 2011, p.261.).



# LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

► La división sexual del trabajo ha supuesto históricamente el reparto de tareas de acuerdo al sexo (productivas y reproductivas) y en espacios diferentes (público y privado) así como una asignación de valor desigual e implicaciones para el desarrollo de unas y otros. El trabajo doméstico no remunerado es invisible a las economías de los países, sin embargo constituye un aporte fundamental para el desarrollo



# LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

SEXO/GÉNERO	MUJER/FEMENINO	HOMBRE/MASCULINO
TRABAJO	NO REMUNERADO	REMUNERADO
ESPACIO	PRIVADO	PUBLICO
ROL AL INTERIOR DE LA FAMILIA Y EN LA SOCIEDAD	CUIDADORA PROTECTORA	PROVEEDOR /JEFE DE FAMILIA

