

CONDICIONES DE TRABAJO Y GENERO EN LAS EMPRESAS DE ZONAS FRANCAS



Genero y Sexo

SEXO

Hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres y no determina necesariamente comportamientos.

GENERO

GÉNERO Designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos. Es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser hombre y mujer, a la interrelación entre ambos y a las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas interrelaciones se presentan

La teoría de sexo y género

SEXO

- Es biológico
- Se transmite genéticamente
- Establece las diferencias entre machos y hembras
- Es el origen de la diferencia
- Es inmodificable

GENERO

- Es cultural
- Se transmite socialmente
- Establece la diferencia entre lo masculino y lo femenino
- Es la base la igualdad
- Evoluciona

Concepto de genero

El concepto de género refiere a la asignación social y a la valorización diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres, que condiciona sus opciones, hábitos y desempeños.

Los estereotipos de género siguen vigentes

Segregación vertical

Las mujeres no son buenas líderes



Porque no tienen la disponibilidad necesaria (“tienen limitaciones de tiempo/obligaciones familiares”)

Los hombres tienen mejor capacidad de liderazgo

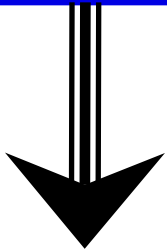


Porque carecen de la capacidad de liderazgo requerida (“están menos predispuestas a dirigir, se concentran en los detalles en vez de hacerlo en la estrategia”)

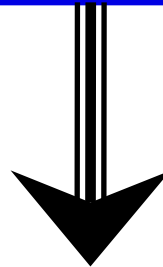
Los estereotipos de género siguen vigentes

Segregación horizontal

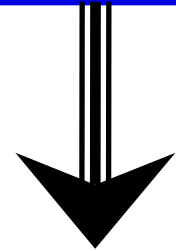
Las mujeres no son buenas para realizar los mismos trabajos que los hombres



Porque carecen de la fuerza física necesaria para ciertas ocupaciones



Porque están menos disponibles (limitaciones de tiempo, movilidad reducida, motivación) para realizar ciertas ocupaciones



Porque carecen de las capacidades/habilidades requeridas para ciertas ocupaciones

Tensiones entre trabajo y vida familiar



Familias

Nuevos tipos
de familias

Viejos roles

Mercados laborales

Incorporación de la
mujer al mercado de
trabajo

Nuevo
escenario
laboral

Políticas
públicas

Tensiones

La brecha de genero en la subregión

Según el *Índice Global de la Brecha de Género (IGBG)* tendremos que esperar 81 años para que exista igualdad entre géneros en el lugar de trabajo en todo el mundo. .. indica además, que a excepción de Panamá, los países de Centroamérica se encuentran en la mitad superior en el ranking de países del mundo con las mayores brechas entre géneros en lo que a participación económica y oportunidades se refiere. Se han planteado algunas preocupaciones específicas acerca de las condiciones de las mujeres en lugar de trabajo, especialmente en aquellos países donde existe una importante industria maquiladora o zonas francas

La OIT – No discriminación e Igualdad de Oportunidades y de Trato

Antecedentes

Constitución de la OIT de 1919:

- observancia de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación uno de los objetivos fundamentales.

Resolución de 1938: la CIT invitó a todos los Miembros a aplicar este principio.

La Declaración de Filadelfia de 1944, afirma:

- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual ... en igualdad de oportunidades.

La Declaración de la OIT de 1998

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación ha sido reafirmado como principio inherente a toda política de la OIT, a través de la adopción en 1998 de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento.

La OIT y la no discriminación

- La no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la institución. Estos principios también forman parte integrante del Programa de Trabajo Decente de la OIT: Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, **igualdad**, seguridad **y dignidad de la persona humana**.

LA ACCION NORMATIVA DE LA OIT PARA PROGRAMAR LA IGUALDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Todas las normas de la OIT, a excepción de algunas, específicamente las relativas a la maternidad y a la función reproductiva de la mujer, son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres.

Normas de la OIT sobre no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato

El **Convenio sobre igualdad de remuneración**, 1951 (núm. 100) y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 90)

El **Convenio sobre la discriminación** (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

El **Convenio** sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Núm.. 156)

El **Convenio sobre protección a la maternidad**, 2000 (Núm. 183) y la recomendación 203

El **Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores doméstico**, 2011 (Núm. 189) y la **Recomendación 201.**

sobre VIH, 2010 (Núm.. 200

Recomendación 202 sobre piso de protección **social**

Ratificación de los convenios relacionados con la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato

- Los convenios Num. 100 y 111 han sido ratificados por todos los países de la subregión.
- El convenio núm. C 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, solo ha sido ratificado por dos países, El Salvador en fecha 12 de octubre del año 2000 y Guatemala en fecha 6 de enero del año 1996,
- El Convenio sobre protección a la maternidad, 2000 (núm. 183), solo ha sido ratificado por la Republica Dominicana, también se podría mencionar
- el convenio 189 sobre Trabajo Doméstico, por el impacto que tiene sobre una población principalmente femenina, pero que como es específico para el sector doméstico no tomaremos en cuenta.

La situación de las trabajadoras en las zonas francas o maquilas

Mujeres y empleos en las ZFI: Riesgos diferenciados

- Entre los años 2011 y 2012, se estima que las zonas francas y maquiladoras han generado empleo directo a medio millón de personas (58% son mujeres) en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua, destacando El Salvador donde este porcentaje alcanza hasta un 78%. Durante el 2011, la actividad de las empresas maquiladoras representó el 22% de las exportaciones total de estos países.
- Esta presencia creciente de la mujer despierta una serie de interrogantes relacionadas al género, en función a los diferentes riesgos que enfrentar hombres y mujeres referente a la salud, por ejemplo: exposición a substancias peligrosas; impacto de los agentes biológicos en la salud reproductiva; demandas físicas y psicológicas en relación a la sobrecarga y naturales del trabajo; la falta de diseño ergonómico de los lugares de trabajo y la extensión de la jornada laboral

Formas de realización y condiciones de trabajo en las ZFI con fuerte impacto en la salud de las mujeres

La adopción de posturas forzadas, vibración, manejo manual de cargas, altas metas de producción, campos electromagnéticos, uso indiscriminado de compuestos químicos, poca o nula autonomía de trabajo, supervisión estricta, una gran carga psíquica en función de la duración de la jornada de trabajo, son situaciones que se producen en la realización del trabajo en las ZF y que impactan negativamente la salud de hombres y mujeres, con mayor énfasis en estas debido a su fisiología

Intensidad del trabajo y la doble jornada de la trabajadora en las ZFI

Las condiciones que se presentan en la industria maquiladora se caracterizan por el contenido y la intensidad del trabajo, variables problemáticas por las exigencias que éste tipo de trabajo demanda y su impacto en la salud.

la doble jornada de la mujer trabajadora influye de manera determinante en la salud de ella, porque el trabajo de los cuidados, producto de la sociedad patriarcal hace que recaiga exclusivamente en las mujeres.

Estas exigencias van a desencadenar mecanismos fisiológicos y psicofisiológicos que mantenidos en el tiempo por meses o años producen alteraciones en la salud física y mental de las mujeres.

Por ejemplo en Chimaltenango, **Guatemala**, donde las principales industrias maquiladoras son agrícolas, la mortalidad general de las mujeres está asociada a enfermedades respiratorias (neumonías y bronconeumonías), infarto agudo de miocardio, insuficiencia cardíaca congestiva, accidente cerebro vascular y tumor maligno en el estómago. (estudio médicos del Mundo, Chinaltrenango 2009)

Según estudio del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” realizado en las industrias maquiladoras de tabaco de la ciudad de Estelí, **Nicaragua**, todas las mujeres sufren violencia verbal, de estas el 67% se ha quedado callada, el 28% reclama, 13 % disimula, 12% se enoja y el 15% lo informa a su jefe inmediato, como podemos notar la mayoría (67%) opta por quedarse callada por temor a represalias, por ser el jefe inmediato el identificado como la principal persona que causa la violencia en la fábrica y pueden perder el empleo.

- ❖ Según estudio de la CSI en **Nicaragua**. Al momento de la contratación se sigue observando una clara discriminación desfavorable a las mujeres en estado de gravidez. En el lugar de trabajo, se le suman otros problemas, siendo el maltrato físico o verbal –y en todo caso psicológico- el problema más denunciado por las mujeres.
- ❖ La OIT indica que “La Comisión confía, por consiguiente, en que el Gobierno continuará haciendo todo lo posible para extender las prestaciones de maternidad previstas por el régimen de la seguridad social al conjunto del territorio a fin de cubrir a todas las trabajadoras protegidas por el Convenio. Confía en que el Gobierno podrá indicar en su próxima memoria los progresos realizados a este respecto.”

En el caso de la **Republica Dominicana**, refiriéndose al Convenio 111, La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a incrementar sus esfuerzos para aplicar de manera efectiva la legislación sobre discriminación, reforzar las sanciones y asegurar que los procedimientos de queja sean eficaces y accesibles a todos los trabajadores incluyendo los trabajadores de origen haitiano, los trabajadores migrantes y los trabajadores de las zonas francas de exportación

Protección a la maternidad

(Datos Informe de Verificación Cumplimiento Recomendaciones del Libro Blanco)

En la **República Dominicana** el número de casos sometidos a examen de la Secretaría de Estado de Trabajo pasó de 91, en 2005, a 128 en 2009. En 2009 se sometieron a la Inspección de Trabajo de Costa Rica 635 casos, es decir, casi el triple de la cifra registrada en 2008 (230 casos). En **Guatemala**, la Inspección del Trabajo del área metropolitana recibió en 2009 un 15 por ciento de quejas más que en 2005. La mayoría de los casos se referían al despido de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, a la denegación de la hora de la lactancia, y al impago de las prestaciones pre y posnatales. También se plantearon cuestiones llamativas, como la denegación de ascensos durante el embarazo y del derecho a volver al puesto de trabajo ocupado antes del embarazo

- ❖ El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente por su condición de género; lo enfrentan por estar en posiciones de subordinación laboral, cuando se las percibe como competidoras del poder, por su situación de vulnerabilidad.
- ❖ Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

Acoso sexual, regulación y acción en justicia

En 2011, la OIT hizo un estudio sobre legislación y jurisprudencia sobre los derechos laborales de las mujeres en toda Centroamérica, en el que se incluyó el análisis de la legislación y jurisprudencia relativas al acoso sexual. Se concluyó que el acoso sexual sigue siendo un fenómeno que no está suficientemente regulado en los países y, por tanto, la jurisprudencia es muy escasa.