

**Manual para introducir la perspectiva de  
género en los proyectos de Cooperación  
Internacional y Salud Visual**

# ÍNDICE

## CAPÍTULO I

### LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y EL GÉNERO

Resumen.....	2
Introducción .....	2
Evolución de la intervención con mujeres y los enfoques de género en la cooperación internacional.....	4
1.1 Mujeres En el Desarrollo (MED).....	5
1.2. Género en el Desarrollo (GED).....	6
¿Cómo se gestó la normativa de género en la cooperación internacional? .....	7
1.2 Las Conferencias Mundiales de la Mujer.....	7
2.2. Legislación aplicable a nuestros proyectos.....	11

## CAPÍTULO 2

### MARCOS DE ANÁLISIS DE GÉNERO EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN

Resumen.....	14
Introducción.....	14
1. Enfoque de los tres roles de Moser.....	15
2. Marco de empoderamiento de Longwe.....	17
3. Matriz de análisis de género.....	19
4. Enfoque de las relaciones sociales.....	20
5. Análisis socioeconómico en función del género (ASEG).....	22

## CAPÍTULO 3

### PRINCIPAL LEGILACIÓN LABORAL ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD

Resumen.....	28
Introducción.....	28
1. Algunos derechos de igualdad.....	29
1.2 Conciliación.....	30
1.3 Acoso Sexual.....	31
1.4 Derechos de las personas víctimas de violencia.....	31

## BIBLIOGRAFÍA

# CAPÍTULO I: LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y EL GÉNERO

## ***Resumen***

Este capítulo explica por qué se hizo necesario introducir la perspectiva de género en la cooperación internacional y cómo ha evolucionado este tipo de intervención desde los años 70 hasta la actualidad. Repasa las cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer, organizadas por la ONU, en las que se gestaron los conceptos clave de la perspectiva género y la normativa que obliga a aplicarla. Para finalizar enuncia las principales leyes españolas y catalanas relacionadas con la aplicación obligada o recomendada de la perspectiva de género.

## ***Introducción***

Durante el período colonial y poscolonial las potencias europeas y americana introdujeron leyes y políticas para fomentar cierta clase de desarrollo en las colonias. En 1923 el director europeo de agricultura para Uganda afirmaba que “el cultivo del algodón no podía dejarse en manos femeninas o ancianas” y propuso dar formación especializada a los hombres descuidando aquellas zonas del país donde los cultivos seguían en manos de mujeres. Las tierras ugandeses, en régimen comunal, fueron privatizadas y la agricultura de subsistencia dejó paso a una agricultura de mercado donde los hombres, y no las mujeres, fueron contratados. Lo que permitió a los hombres contar con dinero y poder comprar más tierras dejando paulatinamente a las mujeres sin poder cultivarlas y disfrutar del producto de este trabajo. Paralelamente fueron aprobándose leyes que restringían el acceso de las mujeres al uso y la propiedad de la tierra. Diez años más tarde, en 1933, los hombres eran los cultivadores mayoritarios de algodón y contrataban trabajadores de otras tribus para llevar a cabo la mayor parte del trabajo. Las mujeres, anteriormente las cultivadoras mayoritarias, habían sido excluidas del cultivo mercantil del algodón y de la riqueza que generaba. Procesos similares acontecieron en República Centroafricana, en Senegal, Camerún o Rodesia (actualmente Zambia y Zimbawe).

Entre 1950 y 1970 las políticas para el desarrollo económico de las administraciones coloniales y poscoloniales ignoraban el papel productivo de la mujer. El **enfoque del bienestar**, que hemos ejemplificado arriba en el caso ugandés, asume que el principal papel de la mujer en el desarrollo es el cuidado de su familia. Los hombres son los proveedores económicos y las mujeres beneficiarias indirectas del incremento del estatus y riqueza del marido. Las políticas, que se generan desde este enfoque, van dirigidas indirectamente a las mujeres y sólo como madres y responsables de la reproducción de sus familias. Paradójicamente la aplicación de este enfoque ha generado en muchas ocasiones un creciente empobrecimiento y deterioro de la salud en mujeres y niños/as como observaron numerosas funcionarias y académicas.

Estas intervenciones supuestamente neutrales al género acrecentaron las desigualdades entre hombres y mujeres y modificaron las relaciones de poder entre ellos, como relató Esther Boserup en su famosa obra *Woman's Role in Economic Development (1970)*. También Irene Tinker, *Mayra Buvinic*, *Bina Agarwal*, *Carmen Diana Deere* y *Roxanne Dixon* concluyeron que la aplicación de estas políticas ciegas al género desplazaba a las mujeres a la única función de cuidadoras en el seno de la familia impidiéndoles el acceso a la propiedad de la tierra y/o a recursos monetarios de forma independiente. Sus trabajos supusieron una fuerte crítica al enfoque del bienestar y produjeron las primeras herramientas para iniciar otro tipo de intervención.

## **1. Evolución de la intervención con mujeres y los enfoques de género en la cooperación internacional**

A partir de los años 70, y como respuesta a las consecuencias de la aplicación del enfoque del bienestar, comenzaron a plantearse nuevas formas de intervenir con las mujeres. En la intervención y diseño de proyectos de cooperación hay una multiplicidad de formas de intervención. Caroline Moser ha realizado una sistematización de esas formas de intervención para ayudar a comprender la evolución y retrocesos en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. Puede decirse que existen dos grandes formas de abordar la desigualdad femenina: Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED) que a su vez han generado un total de cinco sub-enfoques producto de los diferentes contextos y de los distintos organismos internacionales y de las presiones político-económicas. No siguen, por tanto, un orden cronológico ya que han ido apareciendo

simultáneamente e incluso han coexistido en la intervención real<sup>1</sup>.

## 1.1 Mujeres En el Desarrollo (MED)

Mujeres en el Desarrollo ha contado con tres formas de intervenir que han evolucionado, curiosamente, desde una intervención más incisiva que buscaba un cambio estructural en las relaciones de género a otras formas de actuar que sólo pretendían cubrir las necesidades básicas de las mujeres como madres y cuidadoras.

Tras las críticas al **enfoque del bienestar** se intentó implementar el **enfoque de la igualdad** impulsado por las feministas liberales durante la Década de la Mujer (1975-1985) promulgada por la ONU. A pesar de que las resistencias de gobiernos y agencias hicieron fracasar su puesta en práctica consiguieron victorias importantes como la aprobación en 1973 de la **Enmienda Percy** que obliga a los programas de la USAID (Agencia Americana de Cooperación Internacional) a destinar fondos específicos para intervenir con mujeres. Este enfoque, que asume la plena participación femenina en los proyectos, tiene como objetivo conseguir la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y al trabajo, a la autonomía económica y política y a reducir la desigualdad respecto a los hombres.

Tras el fracaso inducido del **enfoque de la igualdad** se diseñó el **enfoque anti-pobreza** suavizando aquellos aspectos que tenían que ver con cambios estructurales. Lo impulsaron las ONGs y se adoptó también en los años 70, contando en la actualidad con bastante popularidad. Asume que la pobreza de las mujeres no tiene su origen principal en la subordinación de género sino en el subdesarrollo en que viven. Su objetivo es introducir a las mujeres pobres en el desarrollo e intentar incrementar su productividad generando proyectos que se dirigen a formar a las mujeres en habilidades técnicas o proyectos que se centran en generar ingresos a pequeña escala para cubrir las necesidades básicas de las mujeres y sus familias.

Una década más tarde surge el **enfoque de la eficiencia** bajo el pensamiento neoliberal y en el contexto de la crisis de la deuda externa y las políticas de ajuste estructural. El **enfoque de la eficiencia** *argumente que la* discriminación sexual es un obstáculo al libre mercado ya que la

---

<sup>1</sup> Recordemos que tal y como comenta Caroline Moser en su libro *Gender planning an development* incluso las grandes instituciones de ayuda al desarrollo no tienen muy claro qué política siguen al intervenir con mujeres y, en ocasiones, han saltado algunos de los enfoques pasando del bienestar al de eficiencia.

desigualdad hacia las mujeres implica no utilizar las capacidades de la mitad de la población. Así, por ejemplo, las mujeres con educación podrían ser un recurso valioso porque mejorarían la educación de los hijos, la alimentación de la familia y tendrían más control sobre la utilización de anticonceptivos. Bajo este enfoque a las mujeres se las considera un factor esencial para reducir la pobreza y lograr el éxito de los programas de ajuste estructural que se apoyan en el trabajo de cuidado que de forma gratuita realizan las mujeres para sus familias. Así la restricción de servicios públicos de alimentación, sanidad, recogida de basuras, agua, etc., puede ser paliado con el trabajo flexible y gratuito de las mujeres. La paradoja de este enfoque es que mientras invisibiliza en las estadísticas económicas el trabajo reproductivo de las mujeres cuenta con él para llevar a cabo sus políticas de ajuste. Ejemplos reales de este enfoque son el programa Vaso de leche, en Perú, o los comedores populares, en varios países latinoamericanos, que se apoyaban en el trabajo voluntario de las mujeres para llevarlos a cabo.

A pesar que el enfoque MED representa un salto cualitativo en la cooperación internacional ha recibido muchas críticas porque si es cierto que ha incluido a las mujeres en el desarrollo pero solo pensando en aquello que ellas podían aportar como madres, como cuidadoras, como reproductoras sociales, como educadoras,... Interviniendo con las mujeres como un grupo aislado y aportando soluciones parciales pero sin tocar las relaciones de opresión que sufren como género. Bajo estas críticas comienza a gestarse el enfoque Género en el Desarrollo.

## **1.2. Género en el Desarrollo (GED)**

El enfoque MED a pesar de sus limitaciones habría conseguido visibilizar a las mujeres y llamar la atención sobre la necesidad de contar con datos y conocimientos específicos sobre la situación femenina. Insistía en mejorar sus condiciones de vida aunque no interviniese directamente en la relación de opresión que sufren como género. El GED propone dejar de tratar a las mujeres como agente pasivo de ayudas. Y comienza a cuestionarse si la vida pública permite participar plenamente a personas con responsabilidad de cuidado, con trayectorias vitales y con prioridades distintas a las del hombre. No es cuestión de que las niñas dejen los laterales de la canchas de fútbol para jugar como delanteras. Si no de cuestionarse porque la pista de fútbol y las prioridades masculinas deben ocupar el centro del interés general. El enfoque MED se preguntaba que pueden ofrecer las mujeres al desarrollo. El enfoque GED se pregunta que puede el desarrollo ofrecer a las mujeres. Es en este segundo enfoque donde se puede hablar con propiedad de la introducción de la

perspectiva de género.

Para el enfoque GED el origen de la pobreza de las mujeres no se puede explicar por una sola causa. Son múltiples los factores que intervienen (sexo, raza, clase, historia colonial,...) y múltiples y simultáneas las estrategias que han de llevarse a cabo. Uno de los instrumentos básicos para luchar contra la pobreza y la desigualdad de las mujeres es el empoderamiento que consiste en dotar a las mujeres con la suficiente autoestima y autoridad para hacer valer sus derechos y así pueden acceder a los recursos básicos y al poder necesario para controlar sus vidas. Poder que se entiende como capacidad para gobernarse a una misma y no como control sobre la vida de los otros. El proyecto GABRIELA en Filipinas y el proyecto SEWA en la India son dos claros ejemplos de lo que este enfoque puede llegar a cambiar las condiciones de vida de las mujeres.

El enfoque GED tuvo un gran impulso a partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing y se apuntala bajo conceptos, que explicaremos en el capítulo posterior, que se han hecho populares en la última década: empoderamiento, transversalidad de género, presupuestos con perspectiva de género, impacto de género, etc.

## ***2. ¿Cómo se gestó la normativa de género en la cooperación internacional?***

Muchos de los objetivos, acciones, programas y leyes relativas a la cooperación y al género desarrolladas en España y Cataluña son producto de acuerdos firmados a nivel internacional que surgen tras las Conferencias Mundiales de la Mujer organizadas por la ONU. Cada cinco años desde 1975 personas pertenecientes a los organismos internacionales, institutos de la mujer, a asociaciones de mujeres, ONGs, se han reunido y debatido las estrategias que han funcionado y cuales no, que leyes serían necesarias abolir y cuales necesario promulgar, que temas eran prioritarios y qué temas podían dejarse apartados. En este apartado haremos un breve repaso de las Conferencias Mundiales de la Mujer y enunciaremos las leyes de ámbito catalán y español que nos afectan a la hora de diseñar nuestros proyectos.

### **2.1 Las Conferencias Mundiales de la Mujer**

Las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas han

impulsado la introducción de la igualdad en las agendas políticas y ha dotado a la comunidad internacional con unos objetivos comunes para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres.

### **2.1.1 México D.F.: Inicio de un diálogo mundial**

La primera Conferencia Mundial de la Mujer se celebró en México DF en 1975 coincidiendo con el Año internacional de la Mujer. Se convocó a instancias de la Asamblea General de la ONU y se identificaron tres objetivos básicos:

1. La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;
2. La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;
3. Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

Para alcanzar estas metas se aprobó un Plan de Acción Mundial, documento en que se presentaban las directrices que debían seguir los gobiernos y la comunidad internacional en los diez años siguientes (Decenio de la Mujer) para alcanzar los objetivos planteados. La Conferencia animó a los gobiernos a que diseñasen estrategias nacionales, metas y prioridades para alcanzar la equidad y también hubo cambios en la organización de la ONU. Se crearon el Instituto Internacional de Investigaciones Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) que conjuntamente con la División para el Adelanto de la Mujer se establecieron los objetivos de proporcionar el marco institucional para la investigación, la capacitación y las actividades operacionales en los temas relativos a la mujer y al desarrollo.

### **2.1.2 Copenhague: Comienza el proceso de examen**

En 1980, 145 Estados Miembros se reunieron en Copenhague para evaluar el plan de acción mundial consensuado en México DF. Un año antes, en 1979, se había aprobado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) que vincula jurídicamente a 165 Estados obligados a presentar informes sobre sus actuaciones para asegurar los derechos reconocidos en la Convención. El Protocolo Facultativo que acompaña a la CEDAW permite además que las mujeres víctimas de discriminación por motivos de sexo presenten denuncias a un órgano creado en virtud del tratado internacional.

En Copenhague comenzaron a verse las dificultades para alcanzar la igualdad real entre hombres y



mujeres y la gran distancia entre los derechos formales y reales. Se enunciaron las mayores dificultades: falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad, voluntad política insuficiente, falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad, escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones, insuficientes servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional, como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito, falta de los recursos financieros necesarios y, en general, falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

Copenhage finalizó con un plan de acción aprobado pero no consensuado que exhortaba a las autoridades nacionales a garantizar el derecho de la mujer a la propiedad y el control de los bienes, mejorar los derechos sobre la herencia, la patria potestad o la pérdida de la nacionalidad.

### **2.1.3 Nairobi: "El nacimiento del feminismo a escala mundial"**

El movimiento a favor de la igualdad entre los géneros había alcanzado un reconocimiento importante cuando en 1985 se convocó en Nairobi la Tercera Conferencia Mundial sobre la mujer : *Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.*

Al igual que en México el Foro de organizaciones no gubernamentales que se celebró paralelamente estuvo muy activo hasta el punto que se considera la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer “el nacimiento del feminismo a escala mundial” Tras una década de trabajo debatiendo, negociando y revisando, las ONGS y los grupos feministas había recopilado muchísima información, conocimientos y experiencia.

En Nairobi se pudieron presentar informes, datos e investigaciones que mostraban que los avances jurídicos y sociales de la mujer solo habían beneficiado a un grupo minúsculo de la población femenina y que en los países en vías de desarrollo los cambios habían sido marginales. No se alcanzaron los objetivos marcados por el Decenio de la mujer y se comprendió que era necesario implementar otro tipo de enfoques. Se tenía claro que para solucionar los problemas que afectaban a las mujeres no podía trabajarse con ellas como grupo aislado. Si se querían lograr las metas y los objetivos era fundamental contar con la perspectiva y la participación activa de la mujer en todas las cuestiones y no sólo en las áreas consideradas específicas de la mujer. Comenzaba a visibilizarse la necesidad de introducir la transversalidad del género en materias como el empleo, la salud, la

educación y los servicios sociales, la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente, etc.

Las Estrategias de Nairobi aprobadas por consenso por los 157 países participantes reconocieron que la presencia de la mujer en la adopción de decisiones y la gestión de los asuntos humanos era un derecho legítimo y una necesidad social y política que tendrían que incorporar las instituciones. Se identificaron tres prioridades: 1. introducir medidas constitucionales y jurídicas; 2. fomentar la igualdad en la participación social y 3. alcanzar la igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

#### **2.1.4. Beijing: Un legado de éxito**

Los dos decenios anteriores habían contribuido a mostrar los problemas específicos de la población femenina pero no habían podido cambiar la estructura básica de desigualdad entre hombres y mujeres. Beijing nombró y puso en la agenda pública nuevas soluciones y estrategias: empoderamiento, impacto de género y transversalidad.

El empoderamiento es una estrategia pretende fortalecer el papel y autoestima de la mujer para que pueda hacer valer sus propias prioridades y valores como ciudadanas de pleno derecho. El impacto de género y la transversalidad enseña como las políticas han de ser diseñadas para proporcionar cambios estructurales en la sociedad y evitar las consecuencias de políticas supuestamente neutrales. Se hace necesario conocer si las leyes, normas, programas que aprueban los gobiernos tendrán un impacto diferente para hombres y mujeres. Ya en conferencias anteriores se había hecho patente la necesidad de que las mujeres ocupasen puestos de responsabilidad en todas las esferas y no sólo en aquellas que competían a sus intereses concretos. Pero no es hasta la IV Conferencia de la Mujer que se habla de la necesidad de la transversalidad de género en el diseño de las políticas. Se reconoce, por primera vez, que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre hombres y mujeres tienen que ser re-evaluadas. Sólo mediante esa reestructuración de la sociedad sería posible potenciar el papel de la mujer.

La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing identificando doce esferas de especial preocupación que se acordaron que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer: la mujer y la pobreza, la educación y la capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la

mujer y la economía; la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de comunicación; la mujer y el medio ambiente; y los derechos de las niñas.

Se consideró que la Conferencia de Beijing había constituido un gran éxito, tanto en función de su tamaño como de sus resultados. Se trataba de la mayor reunión de representantes gubernamentales y de organizaciones no gubernamentales que se hubiera celebrado nunca.

## **2.2. Legislación aplicable a nuestros proyectos**

A continuación reproducimos un cuadro en el que se resumen los principales acuerdos internacionales y marco general de la Cooperación al Desarrollo Española y Catalana en materia de Igualdad de Género. Cómo puede observarse la mayoría de los documentos, y como ya explicitamos, son el resultado de las conferencias mundiales de la mujer que se suman a la legislación estatal (1998) y nacional en el caso catalán (2001).

**1979.** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de UN (CEDAW). Constituye el tratado de derechos humanos de la mujer más completo y se califica de carta internacional de derechos de las mujeres.

**1980 década.** 2ª y 3ª Conferencias Mundiales de las Mujeres de UN (1980 Copenhague y 1985 Nairobi). El movimiento de mujeres adquiere la fuerza internacional unificada bajo los principios de igualdad-desarrollo y paz

**1990 década.** Conferencias Mundiales de UN (Medio Ambiente, Derechos Humanos, Población y Desarrollo, Desarrollo Social) Reconocimiento mundial de la igualdad de género en las diferentes cumbres y conferencias de las agencias de UN como requisito para reducir la pobreza y alcanzar la paz y el desarrollo

**1995.** IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Pekín de UN. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La perspectiva de género deberá estar presente de manera transversal en todas las políticas y programas de desarrollo, como estrategia para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Identifica 12 áreas de intervención

**1995.** Unión Europea. Resolución sobre la integración de perspectiva de género en la cooperación

para el desarrollo. Posterior desarrollo del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo de 1998 y 2004. Fruto de la Conferencia Mundial de Mujeres de Pekín, la UE adopta esta Resolución. Los estados miembros deberán integrar la perspectiva de género en todas las políticas e intervenciones de desarrollo, complementado con la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres.

**1995 y 1998.** Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE. Declaración sobre igualdad de género como objetivo del desarrollo (1995). Directrices para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación al desarrollo (1998) Para facilitar el cumplimiento de compromisos asumidos en la Conferencia Mundial de Mujeres de Pekín, el CAD adopta unas directrices que otorgan un reconocimiento oficial a la igualdad de género como objetivo del desarrollo

**1998.** Ley 23/1998, 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Otorga una base jurídica a la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, la participación ciudadana en igualdad y la no discriminación por razón de sexo como principio rector de la cooperación española (art 2.b y c; art, 3.a y art 7.c)

**2000.** Cumbre del Milenio. Los objetivos de desarrollo del milenio (ODM). Uno de los objetivos, ODM3, contempla la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres como objetivo prioritario estableciendo indicadores para la igualdad en la educación antes del 2015.

**2001.** [Llei 26/2001, de 31 de desembre, de cooperació al desenvolupament \(DOGC núm. 3551, d'11.01.2002\).](#) Ofrece base jurídica a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres (art.2.d; 5.3.e)

**2000 y 2005.** UN Conferencia de Beijing+5 y Beijing+10. Periodo extraordinario de la Asamblea General de UN para examinar los logros de la “Plataforma de Acción de Beijing”.

**2005-2008.** Plan Director de la Cooperación Española. La política española de cooperación al desarrollo se integra en el marco de los principales acuerdos internacionales sobre igualdad de género. La igualdad de género constituye un objetivo del desarrollo y un factor fundamental para luchar contra la pobreza.

**2006.** Estrategia de género para la cooperación española. Próximamente prevista su aprobación. Constituye el marco general de definición de prioridades y metodologías, compartido por el conjunto de agentes que actúan en la cooperación al desarrollo.

## CAPÍTULO 2: MARCOS DE ANÁLISIS DE GÉNERO EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN

### *Resumen*

Este capítulo explica cuales son los marcos teóricos y las herramientas básicas para aplicar la perspectiva de género durante los procesos de diagnóstico, evaluación e impacto en los proyectos de cooperación. Posteriormente ejemplifica con supuestos prácticos como pueden ser utilizadas en nuestros programas.

### *Introducción*

Como vimos en el **Capítulo 1** las primeras intervenciones para el desarrollo asumían implícitamente que el modelo deseable de familia era aquel donde el hombre proveía económicamente y la mujer se dedicaba a las labores del hogar. También vimos como algunas autoras, entre ellas Esther Boserup, alertaron del incremento de las desigualdades de género tras la implementación de estos programas. Posteriormente observamos como comenzaron a realizarse proyectos específicos destinados a mejorar la calidad de vida de las mujeres y cómo se necesitaron varias décadas de intervención, con bastantes fracasos, para que se diseñasen marcos de intervención donde la autonomía y el empoderamiento de las mujeres fuese una prioridad. Algunas de las herramientas resultantes de estas experiencias son: Enfoque de los Tres Roles de Moser, Marco de empoderamiento de Longwe, la Matriz de análisis de género de Rani, enfoque de las Relaciones Sociales de Kabeer y algunos programas como el de análisis socio-económico en función del género (ASEG) desarrollado por la FAO.

## **1. Enfoque de los tres roles de Moser**

**Autora:** Caroline Moser

**Contexto:** Países de Latinoamérica

**Fecha:** 1993

EL enfoque de los Tres Roles, desarrollado por Caroline Moser, ofrece conceptos clave y herramientas fáciles de usar que ayudan a analizar la desigualdad entre hombres y mujeres antes y durante la intervención. Este marco de análisis e intervención considera imprescindible conocer qué necesidades básicas y estratégicas tienen las mujeres, cómo se distribuye el acceso y el control de los recursos entre los sexos y cómo se distribuyen los tres roles sociales básicos (el productivo, el reproductivo y el socio-comunitario) entre las personas.

### **Los tres roles: productivo, reproductivo y socio-comunitario**

El rol reproductivo son todas aquellas actividades que tienen que ver con el cuidado de otras personas como criar a los niños/as o realizar tareas domésticas. El rol productivo es el trabajo que se realiza por un salario o algún tipo de remuneración como un empleo. Y el rol comunitario es aquel que deriva en actividades que favorecen al conjunto de la sociedad como organizar comedores sociales u obras para el pueblo. A partir de estos conceptos se elabora una matriz donde se recogen las actividades que conforman los tres roles desagregada por sexo durante el periodo de 24 horas para ver qué carga de trabajo efectivo soportan unos y otras. Como hombres y mujeres no son grupos homogéneos pueden y deben introducirse otras subcategorías que tienen que ver con la edad, la clase social o la etnia.

Ejemplo de TABLA DE LOS TRES ROLES (1998, EMAKUNDE)

<b>ROL PRODUCTIVO</b>	<b>DE REPRODUCTIVO</b>	<b>ROL DE GESTIÓN DE LA COMUNIDAD</b>
Actividades que generan ingresos para la familia  Trabajo remunerado ej.: empleos asalariados, en la gestión o administración  Trabajo no remunerado Ej: trabajo en la huerta o en la granja familiar	Actividades domésticas Cuidados: parir, criar, insumos para consumos. Sustento: cocinar, lavar, servicios médicos, etc Trabajo no remunerado: cultivar alimentos para el uso familiar, recoger agua, etc.  No es valorado socialmente y no se considera trabajo.	Provisión y asignación de los recursos comunitarios: - obtención de insumos para el consumo colectivo (agua limpia, servicios sanitarios,...)  - Integrantes de Comites aunque generalmente los puestos de responsabilidad estén copados por hombres.

### **Necesidades prácticas y necesidades estratégicas**

En 1989 Caroline Moser redefinió el paradigma de los intereses de Maxyme Molineaux para utilizarlo como instrumento de análisis de las necesidades de las mujeres. Diferenció entre necesidades prácticas y necesidades estratégicas. Las necesidades prácticas son producto del interés femenino por cumplir con los roles que les son asignados como agentes reproductores de la sociedad. Es decir, como madres, esposas y cuidadoras. Son problemas vinculados al agua, la vivienda, alimentación, educación de los hijos e hijas, salud de la familia, acceso a servicios básicos en el ámbito de la comunidad. Las necesidades prácticas nos informan de las necesidades de la familia y la comunidad pero no de las mujeres como seres autónomos. Las necesidades prácticas están estrechamente relacionadas con la pobreza y la falta de recursos pero no tienen como objetivo prioritario promover la equidad entre los géneros.



Las necesidades estratégicas de género están vinculadas a subvertir la relación de dominio y subordinación entre los géneros. Son acciones encaminadas a conseguir un mayor poder de las mujeres en el espacio político, a conseguir fuentes de ingresos autónomos para las mujeres y a luchar contra la violencia machista. Se busca que las mujeres tengan más control sobre su vida y los hombres menos sobre la vida de ellas.

### **Acceso y control de recursos y beneficios**

Un tercer tipo de diferencia conceptual es el acceso y el control de los recursos y los beneficios. La diferencia entre acceso y control es fundamental cuando estamos interviniendo en género. El primero hace referencia a la capacidad de las mujeres de utilizar diferentes recursos y el control nos informa de la capacidad de tomar decisiones sobre ellos. Muchas mujeres tienen acceso a la tierra, la cultivan, pero no tienen control sobre ella en la medida en que no son las propietarias ni se benefician de su producto.

## **2. Marco de empoderamiento de Longwe**

**Autora:** Sarah Hulpelike Longwe

**Contexto:** África

**Fecha:** 1988

Esta herramienta de análisis fue desarrollada por Sarah Hulpelike Longwe en 1988 para medir qué grado de sensibilidad con respecto al género contienen los programas de desarrollo. El objetivo de los programas debería ser mejorar las condiciones materiales de las mujeres pero también llegar a un estadio donde tengan control efectivo sobre los recursos y los beneficios básicos para ejercer plenamente su ciudadanía. Para evaluar los programas y proyectos Longwe diferencia cinco categorías:

**Bienestar:** es el nivel más bajo al que puede aspirar un proyecto que incluya la perspectiva de género. Bienestar significa mejorar las condiciones materiales de las mujeres y hacerse preguntas del tipo: ¿tienen el mismo acceso a la sanidad, a la alimentación, a las herramientas, a los medios de locomoción en general hombres y mujeres? Bajo este prisma las mujeres son receptoras pasivas de

ayuda y por tanto es considerado el nivel cero de empoderamiento.

**Acceso** es el primer nivel de empoderamiento. En estos proyectos las mujeres deciden cómo y de qué forma van mejorar su estatus. Por ejemplo, las agricultoras pueden mejorar su producción y estatus consiguiendo acceso a la tierra, a fuentes de agua, formándose en agricultura, o recibiendo información sobre ayudas a la producción. El tipo de preguntas que nos hacemos en este estadio son las siguientes: ¿tienen igual acceso hombres y mujeres a los recursos económicos (tierra, créditos, trabajo, mercados), a los recursos políticos (educación, formación, organización, representación, liderazgo), así como al tiempo (para una/o misma/o, para su desarrollo personal, para su tiempo libre). También puede analizarse el acceso a los beneficios económicos o políticos resultantes de estos recursos.

**Concienciación**, en esta fase del proceso las mujeres se dan cuenta de que su falta de estatus, comparado con los hombres, no se debe a carencias de habilidad, organización o esfuerzo. Reconocen que su falta de acceso y control sobre los recursos y sus beneficios se debe a prácticas discriminatorias y opresivas que priorizan a los hombres en el reparto de la riqueza.

**Mobilización/participación**, este nivel se produce cuando a lo largo del proyecto las mujeres se asocian y reconocen conjuntamente que sufren discriminación y violencia. Para posteriormente identificar prácticas discriminatorias concretas y diseñar un plan de acción colectiva. Las preguntas que nos hacemos en esta fase serían relacionadas con el nivel de participación política y administrativa de los intereses femeninos en nuestra área de intervención: ¿Cuál es la participación de las mujeres en los procesos de decisión de su comunidad a la hora de elaborar, ejecutar y evaluar un proyecto? ¿Cuál es, por lo tanto, el lugar de las mujeres en las organizaciones, qué posición ocupan? Este es un aspecto realmente importante para llegar a una igualdad entre los dos sexos.

**Control** es el nivel más elevado al que puede aspirar una intervención con perspectiva de género. Las mujeres acceden a lo que les corresponde como ciudadanas y no necesitan que otros grupos les concedan permiso para desarrollar sus derechos básicos. Traducido a la cotidianidad del proyecto significa que la participación de las mujeres no solamente es importante en el diseño e identificación de problemas sino que también es necesario que participen en la toma de decisiones durante la ejecución del proyectos y que puedan acceder a la producción y a la distribución de los beneficios y posicionarse hacia las orientaciones del proyecto y su organización. Esta posibilidad de control pasa por un refuerzo de la confianza en sí mismas.

### 3. Matriz de análisis de género

**Autora:** Rani Parker

**Contexto:** Medio Oriente

**Fecha:** 1993

La matriz de análisis de género fue diseñada por A. Rani Parker en 1993 respondiendo a las necesidades planteadas por promotores del desarrollo que trabajaban en el Medio Oriente con problemas bastante acuciantes como falta de fondos y tiempo, analfabetismo entre la población e insuficiente información cuantitativa sobre los roles de género.

La matriz de análisis de género es un instrumento sencillísimo que cuenta con dos grupos de categorías conceptuales que se cruzan en un cuadro. En las columnas se colocan las categorías:

**Mujeres:** Se refiere a todas las mujeres que están incluidas en los grupos diana de intervención.

**Hombres:** Se refiere a todos los hombres que están incluidos en los grupos diana de intervención.

**Hogar:** Se refiere a todas las personas que viven juntas aunque no formen parte de una familia nuclear. Siempre teniendo en cuenta que lo que se entiende por hogar varía mucho de un contexto a otro y que son las personas de la comunidad quienes deben decidir su definición. **Comunidad:** Se refiere al conjunto de la población en el área de intervención. Y en las filas las siguientes categorías:

**Trabajo:** En esta área se recogen los cambios en las tareas asignadas a hombres y a mujeres y el nivel de conocimientos necesarios para llevarlo a cabo. **Tiempo:** Se refiere a si ha habido modificaciones en el tiempo empleado para hacer ejecutar el proyecto. **Recursos:** En esta casilla se enuncian los cambios en el acceso, tanto uso como control, de recursos han experimentado hombres y mujeres tras nuestro proyecto de intervención. **Factores socio-culturales:** En este apartado se describen las modificaciones en los roles de género que han acontecido tras la puesta en marcha de nuestro proyecto.

## **MATRIZ DE ANÁLISIS DE GÉNERO**

	Trabajo	Tiempo	Recursos	Factores socio-culturales
Mujeres				
Hombres				
Hogar				
Comunidad				

Cuando la matriz está completa se ubica en cada cambio acontecido un signo (+) si el cambio ha afectado positivamente a las igualdad entre hombres y mujeres, un signo (-) si el cambio ha empeorado las relaciones de género y una interrogante (?) si desconocemos el efecto del cambio.

### **4. Enfoque de las relaciones sociales**

**Autora:** Nalia Kabeer

**Contexto:** Proyectos de intervención en todo el mundo

**Fecha:** 1994

Naila Kabeer, profesora en el Institute of Development Studies in Sussex, elaboró el enfoque de las relaciones sociales como un marco alternativo a las estrategias tradicionales en la intervención para el desarrollo. Kabeer hace, siguiendo los trabajos de Marilyn Waring, una crítica a los principales sesgos en los que caen los proyectos de cooperación internacional para proponer más tarde una serie de conceptos que ayudarían a mejorar la intervención a favor de una sociedad mas justa para hombres y mujeres.

Kabeer apunta que las formas más comunes de hacer que la mujer permanezca invisible en los proyectos son: 1. centrar los proyectos en cosas y no en personas dejando la responsabilidad humana de nuestras acciones a entidades y personas exteriores a nuestra organización, 2. falacias de

agregación, tratar al conjunto de personas con las que trabajamos como grupos homogéneos con las mismas necesidades y prioridades, 3. programación sectorial para realidades intersectoriales, trazar una línea entre sectores de eficacia (agricultura, industria, economía y comercio exterior) y sectores de bienestar (salud, planificación familiar, reducción de la pobreza, mujer e infancia) asumiendo un rango de prioridades que no siempre benefician a los sectores más vulnerables de la sociedad. Planificar sectorialmente trae consigo problemas como la sobrecargar a las mujeres con trabajo voluntario y de cuidado o la falta de eficiencia de los proyectos que diseñan actividades sin tener en cuenta el rol productivo de las mujeres, y 4. los proyectos dirigidos a las mujeres normalmente se centran en las necesidades prácticas pero no en las estratégicas. Los proyectos tienen como objetivo ayudar a las mujeres a paliar las dificultades de cumplir su rol de madres y cuidadoras pero de forma directa o indirecta todas aquellas necesidades que permitirían una relación más equitativa con los hombres.

Los conceptos e ideas clave para hacer frente a este tipo de sesgos son:

**Sexo-Género.** El primer componente de este marco conceptual es la distinción entre lo que es biológico (sexo) y lo que es una construcción cultural (género). Es decir, mujeres y hombres nacemos con cuerpos y genitales (sexo) diferentes pero a partir de esta diferencia se construyen culturalmente (género) desigualdades que pueden ser modificadas y erradicadas.

**Relaciones de género:** El segundo componente de este marco conceptual es el examen y el análisis de las relaciones de género en las diferentes culturas. Hemos visto que en los primeros intentos del desarrollo los programas asumieron como universal y natural un determinado tipo de familia. Cuando el trabajo de campo ha dado claras señales de que el género, como una construcción social, es ampliamente diverso en sus manifestaciones culturales.

**División sexual del trabajo:** Otro importante concepto en este esquema es la división sexual del trabajo y que valor social se le otorga a las tareas, habilidades y aptitudes aprendidas por hombres y mujeres y la subsiguiente distribución de los recursos. *Los objetivos son, en primer lugar, hacer visibles las interconexiones y las sinergias que se producen entre las tareas asociadas con la producción y la reproducción y quienes las llevan a cabo; y en segundo lugar señalar la forma en la que diferentes divisiones de trabajo crean diferentes relaciones de interdependencia e intercambio entre hombres y mujeres (Kabeer, 1994)*

**Redefinir la producción y el desarrollo:** Kabeer igual que otros autores de reconocido prestigio como el premio nobel Amartya Sen han planteado la necesidad de redefinir lo que se entiende por desarrollo. Kabeer expone que habría que replantearse *el significado de la producción a la luz del*

*análisis de la división del trabajo ligada al género. Debemos dejar atrás las definiciones que privilegian la producción para el mercado como criterio clave, o incluso la mera producción de recursos materiales. Es posible plantear una nueva perspectiva si volvemos atrás para examinar los objetivos últimos del desarrollo. Existe un consenso cada vez mayor respecto a la idea de que el desarrollo requiere una mejora del desarrollo humano y del bienestar de todos los miembros de la sociedad, al margen de su edad, género, casta, etc.(Kabeer, 1994)*

**Empoderamiento:** El último componente de su enfoque es dejar de orientarse a *lo que es* y pasa a centrarse en *lo que podría ser*; de la planificación para las necesidades prácticas al diseño de estrategias para el empoderamiento.

## **5. Análisis socioeconómico en función del género (ASEG)**

**Autora:** FAO

**Contexto:** Proyectos de agricultura y alimentación en todo el mundo

**Fecha:** 2001

**Web:** [http://www.fao.org/sd/seaga/index\\_es.htm](http://www.fao.org/sd/seaga/index_es.htm)

El programa ASEG fue desarrollado por la FAO para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de agricultura y alimentación. Cuenta con tres manuales básicos y un programa informático<sup>2</sup>. El primer manual está dirigido a personas que intervienen en el campo, el segundo a agentes intermedios que diseñan los proyectos y el tercero a agentes macro que diseñan políticas y leyes. Cada uno de los manuales cuenta con diferentes herramientas para hacer diagnóstico y evaluación en los niveles sociocultural, ambiental, cultural, demográfico, económico y político tal y como se muestra en el gráfico:

---

<sup>2</sup> Estos materiales y el programa informático pueden solicitarse en la página web:  
[http://www.fao.org/sd/seaga/index\\_es.htm](http://www.fao.org/sd/seaga/index_es.htm)



El manual de nivell de camp, que es el que explicarem, cuenta con tres juegos de herramientas: 1. el **contexto de desarrollo** que ayuda a comprender los factores económicos, sociales, demográficos, culturales, ambientales y políticos así como las interrelaciones entre ellos, 2. análisis de las **estrategias de subsistencia** que ayuda a comprender las necesidades básicas de las mujeres y los hombres, así como las oportunidades y limitaciones que tienen para alcanzar el desarrollo y 3. las **prioridades de desarrollo de los agentes interesados** que ayuda a planificar el desarrollo basado en prioridades y necesidades e las mujeres y los hombres con los que intervenimos. Cada área cuenta con un conjunto de metodologías que se detallan y ejemplifican en el manual. Se enunciaran todas las técnicas pero solo nos detendremos en aquellas herramientas que puedan ser trasladadas a proyectos de salud visual:

### Herramientas del contexto de desarrollo

- A) Mapa de recursos de la comunidad: para saber con qué recursos ambientales, económicos y humanos cuenta la comunidad.
- B) Trayecto (recorrido transversal): para conocer la base de recursos naturales de la comunidad, las características de las tierras y su utilización, la localización y el tamaño de las granjas o fincas, y la ubicación y disponibilidad de las infraestructuras y servicios, así como las actividades económicas.
- C) Mapa social de la comunidad: para obtener información sobre la población de la comunidad, los indicadores locales de pobreza, y el número y ubicación de los distintos tipos de hogares (pertenencia étnica, hogares encabezados por mujeres, familias pudientes, familias pobres, etc.).
- D) Gráfico de tendencias: para conocer las tendencias ambientales (uso de recursos forestales, hídricos, etc.); las económicas (empleo, salarios, costo de la vida, etc.); y las demográficas (tasas de natalidad y mortalidad, migración, etc.), y otras tendencias importantes para la comunidad.
- E) Diagramas de Venn: para adquirir conocimientos sobre los grupos e instituciones locales y sus vinculaciones con las organizaciones y organismos locales, regionales y nacionales.

F) Perfiles institucionales: para obtener información sobre los objetivos, actividades y necesidades de los grupos e instituciones locales.

### **Herramientas de estrategias de subsistencia**

A) Mapa de los sistemas de un predio o finca: para obtener información sobre las actividades y recursos de los miembros del hogar dentro de la finca o predio, fuera de él y en esferas no agrícolas.

B) Cuadro de análisis de beneficios: para conocer el uso y la distribución de los beneficios en función del género.

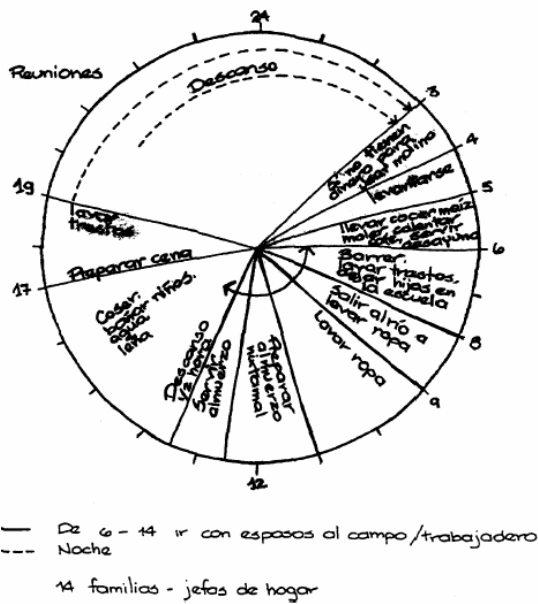


FIGURA B.5  
Herramienta B.5: Tarjetas con ilustraciones de recursos  
Ejemplo: Pueblo de Okahitua, región Otjizundjupa, Namibia

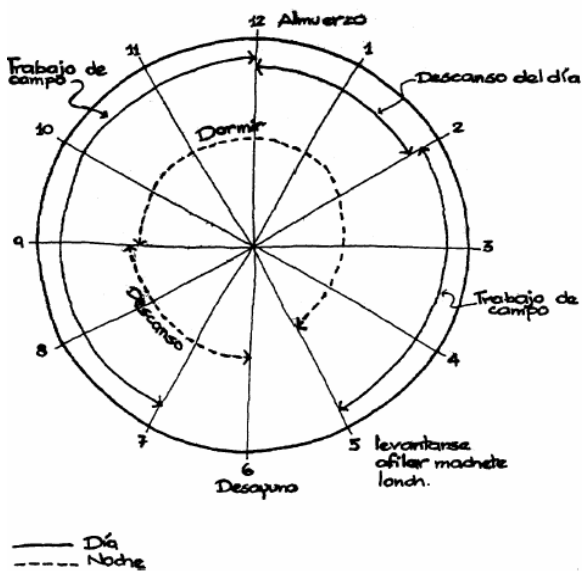


C) *Reloj de rutina diaria*: para conocer la división del trabajo dentro del hogar.

Finca "Entre Ríos" Sayaxché, Petén  
 Elaborado por Mujeres



Finca "Entre Ríos" Sayaxché, Petén  
 Elaborado por Hombres



D) *Calendario estacional*: para conocer las variaciones estacionales en el trabajo de las mujeres y los hombres, así como en la disponibilidad de alimentos y agua y en los patrones de ingresos y de gastos.

E) *Tarjetas con ilustraciones de recursos*: para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en

cuanto al uso y control de los recursos.

F) *Matriz de ingresos y gastos*: para conocer las fuentes de ingresos y gastos y las estrategias que adoptan los distintos grupos socioeconómicos para hacer frente a las situaciones de crisis.

INGRESOS	GANADO	HELADO	TORTA	COMPRAS	HUEVOS	PLANTAS	FRUTA	TOTAL
ANCIANA	61						2	63
ANCIANA	19	000					45	70
TRABAJADOR				14			4	18
TRABAJADORA				49				49
HOMBRE JOVEN					47			47
MUJER JOVEN			70					70

GASTOS	ESCUELA	ROPA	COMIDA	CASA	JARDIN	FAMILIA	PLANTAS	FRUTA	OTROS	TOTAL
ANCIANA	17	000	9	00	000		000	0	000	63
ANCIANO		000	000	17	000	000	000	000	000	70
TRABAJADOR	00	0	00		00		00	00	00	18
TRABAJADORA		12	000		18		00	000		49
HOMBRE JOVEN					000		000	000	0	47
MUJER JOVEN					30		000	000	16	70

F) *Matriz de conflictos y asociaciones entre los agentes interesados*: para adquirir conocimientos sobre los conflictos de interés y los intereses comunes entre los agentes interesados.

G) *La mejor apuesta - planes de acción*: para elaborar planes de acción sobre las actividades de desarrollo que respondan a las necesidades y prioridades identificadas

## **CAPÍTULO 3: PRINCIPAL LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD**

### ***Resumen***

Este capítulo resume los avances más importantes en materia de derechos laborales e igualdad que se aplican en España.

### ***Introducción***

En los últimos años tanto a nivel estatal como autonómico se han legislado mucho en materia de igualdad haciendo especial énfasis en los derechos laborales que permiten a las personas conciliar su vida laboral y su vida familiar, así como en mecanismos que protegen a las mujeres que sufren violencia de género o aquellas que son víctimas de acoso sexual.

### ***1. Algunos derechos de igualdad...***

A continuación se hace un listado de los derechos de igualdad más importantes bajo la legislación española para personas que trabajan en entidades privadas con la intención de promover algunos de ellos en nuestras entidades colaboradoras en Latinoamérica bien informando de su existencia o intentando incorporar alguno de ellos en las relaciones laborales.

## 1.1 Acciones positivas y Planes de Igualdad

En el año 2007 España aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (LOIHM) donde amplía y reconoce nuevos derechos de igualdad y conciliación a las personas que trabajan para empresas privadas. Y también legitima explícitamente una serie de medidas legales para erradicar las discriminaciones directas e indirectas en las relaciones laborales.

Una de las herramientas legales más controvertidas, reconocidas por la LOIHM, son las acciones positivas que permiten a los Poderes Públicos, a las personas físicas y jurídicas adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad con respecto a los hombres. Las acciones positivas han de ser temporales, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. En este paquete de acciones se encuentran medidas como la contratación de mujeres con responsabilidades de cuidado, la priorización en el ascenso a mujeres, las listas electorales paritarias,...etc.

En las relaciones laborales existen una multitud de discriminaciones indirectas que van desde la desigualdad salarial hasta la desprotección de las personas que ejercen sus derechos de conciliación. Por eso la LOIHM obliga a las empresas de más de 250 trabajadores, con convenio propio, a elaborar un Plan de Igualdad que es un conjunto ordenado de acciones positivas que se acuerdan tras la elaboración de un diagnóstico de igualdad en las empresas. Normalmente las acciones positivas del Plan de Igualdad giran entorno a los siguientes temas: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## 1.2 Conciliación

La LOIHM amplió muchos derechos de conciliación que ya existían en la legislación laboral española, aprobó algunas medidas nuevas (como conceder el derecho de las parejas homosexuales a disfrutar en igualdad de condiciones los derechos de conciliación) y legisló derechos nuevos como el permiso de paternidad. A continuación nombraremos algunos de los derechos más importantes así como sus innovaciones:<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Para un conocimiento más profundo de los derechos de conciliación y sus implicaciones se recomienda consultar *Guía Sindical sobre l'aplicació de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes* cuya autora es María

**Exámenes prenatales y preparación al parto:** La mujer trabajadora embarazada puede solicitar para la realización de exámenes prenatales y de preparación al parto horas laborales sin perder la remuneración.

**Suspensión del contrato por maternidad biológica, adoptiva y acogimiento:** la madre trabajadora en el supuesto de parto, adopción o acogimiento cuenta con 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo. Parte de estas semanas puede cederlas al padre.

**Suspensión de paternidad biológica, adoptiva o acogimiento:** El padre o el otro progenitor (incluye parejas homosexuales) por nacimiento, adopción o acogimiento tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días a los que se le suman los dos por permiso de nacimiento.

**Permiso de lactancia:** La mujer trabajadora tiene derecho a ausentarse una hora del trabajo que puede dividir en dos fracciones de media hora hasta que el menor cuente con 9 meses. Puede además solicitar la reducción de la jornada laboral en media hora a la entrada o salida de la jornada laboral o, si llega a un acuerdo con la empresa acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. La mujer puede cederle este derecho al padre.

**Reducción de jornada:** Puede solicitar la reducción de jornada las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo un menor de 8 años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o un familiar de hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo. La persona que solicita la reducción puede dejar de trabajar con la disminución proporcional del salario entre 1 octavo y la mitad de la jornada laboral.

**Excedencia por cuidado:** Pueden solicitar la excedencia hombres como mujeres que tengan que responsabilizarse del cuidado de un menor durante tres años o un familiar de segundo grado que no pueda valerse por sí mismo durante dos años.

### **1.3 Acoso Sexual**

Tras la aprobación de la LOIHM tanto la representación sindical como la empresa son responsables de la prevención del acoso sexual en las relaciones laborales. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La protección y prevención frente al acoso sexual de las personas de nuestra organización ha de realizarse tanto frente a personas que trabajan para la organización como personas que colaboran con nuestra entidad, dentro de la legislación española.

La prevención del acoso sexual, tal y como lo estipula la ley, se realiza mediante la sensibilización de la plantilla que puede consistir en ofrecer trípticos, charlas, seminarios o formación donde se explique en qué consiste y qué consecuencias laborales tiene para la persona acosadora.

### **1.4 Derechos de las personas víctimas de violencia**

En el año 2004, se aprobó la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género donde se reconoció la necesidad de medidas preventivas y una serie de derechos a las mujeres que sufren violencia de género. En el ámbito laboral también se aprobaron medidas para aquellas mujeres trabajadoras que sufren violencia de género como: la reducción y reordenación de la jornada, la suspensión del contrato, preferencia en el traslado, faltas justificadas de asistencia y extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo. Algunos de estos derechos no son trasladables a otros países en la medida en que necesitan una coordinación entre la empresa y la Sistema Nacional de Seguridad Social. Otros, sin embargo, si son de posible aplicación como la reducción y reordenación de la jornada o la falta de asistencias justificadas siempre y cuando la mujer lo solicite. Una buena práctica empresarial y organizacional es contar con información de los centros de ayuda psicológica y económica, así como de los circuitos de intervención, que puedan existir en la zona.

## **Bibliografia:**

*Kabeer, Naila.* 1994. *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought.* London, UK: Verso.

*Longwe, S. H.* (1991), "Gender Awareness: The Missing Element in the Third World Development Project", en Wallace y March, *Changing Perceptions: Writings on Gender and Development*, OXFAM, Oxford.

*Moser, Caroline O.N.* 1993 *Gender Planning and Development: Theory, Practice, and Training.* London: Routledge.

*Parker, Rani,* 1993 "Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers." New York: UNIFEM.