



**La transversalidad de género.**

**Guía para la formadora o el formador.**



Organización Internacional del Trabajo

  
**ACTRAV**

Programa de Actividades para los Trabajadores  
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia

**CIF** 

Centro Internacional de Formación

Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Enero 2011.  
Todos los derechos reservados.

Las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes al Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia, solicitudes que serán bien acogidas.

**ISBN 978-92-9049-583-3**

Primera edición Enero 2011

Reconocimiento especial al excelente trabajo realizado para este material a Rebeca Torada, y a las siempre oportunas aportaciones de Maria Bastidas.

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por el Centro, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

---

## Índice

Introducción.....	4
Propuesta didáctico-metodológica.....	7
Propuesta de estructuración temporal.....	14
Módulo 1. La transversalidad de género. ....	15
Modulo 2. Protección social y género.....	24
Modulo 3. Salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género. ....	32

## Introducción

La presente propuesta formativa pretende ofrecer herramientas para integrar en la acción sindical la perspectiva de género en relación a la seguridad social y la protección social, de forma que todas las reivindicaciones, acciones, plataformas y propuestas de las organizaciones sindicales se realicen teniendo en cuenta, desde el inicio, el desigual punto de partida, y las diferenciales consecuencias de lo que se haga en unas y otros.

Integran el plan de formación tres módulos interdependientes y consecutivos, con una proyección progresiva de adquisición de conceptos, conocimientos y propuestas de acción:

1. La transversalidad de género.
2. Protección social y género.
3. Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género.

El primer módulo “**La transversalidad de género**” tiene como finalidad central acercar y hacer accesible la perspectiva de género de un modo general, introduciendo los *conceptos básicos* que se deben utilizar, los *elementos* con los que iniciar un análisis de género sobre el mercado de trabajo y los principales efectos socio-económicos de la discriminación, y la *metodología* básica de aplicación de la perspectiva de género: la igualdad como objetivo, el análisis de género y la transversalidad de género.

Cabe situar la transversalidad de género como un eje del trabajo decente y como una estrategia a incorporar en las políticas públicas, de modo que la acción sindical en sus diferentes líneas de acción -internamente, hacia las empresas y hacia los poderes públicos, deberían integrar la perspectiva de género como las “gafas” que hay que ponerse para conseguir que el trabajo decente lo sea para todos, mujeres y hombres.

Para ello, con este primer módulo, se pretende que las personas que participen, al finalizar el módulo:

1. Utilicen correctamente la terminología propia de la perspectiva de género.
2. Modifiquen prejuicios y actitudes sexistas e influyan en su entorno para modificarlos y fomentar valores de respeto e igualdad.
3. Sean capaces de aplicar el análisis de género a su realidad inmediata, detectando las

situaciones de discriminación.

4. Sean capaces de proponer acciones y medidas para corregir las situaciones de discriminación.

El segundo módulo “**Protección social y género**” aborda cómo las desigualdades y discriminaciones que afectan de forma generalizada a las mujeres en el mercado de trabajo y en la sociedad, así como los modelos de seguridad social y otras fórmulas para garantizar la protección social a la ciudadanía, han devenido en situaciones injustas hacia las mujeres en materia de protección social, al estar basados en un modelo de “trabajador”. Así, no sólo encontramos unos modelos de seguridad social sesgados por la ausencia de análisis de género, sino que otras situaciones que afectan de forma específica a las mujeres, como la maternidad -que implica una parte importante en que las mujeres son irremplazables en su rol- y el cuidado y atención de personas dependiente -que si bien se puede y debe realizar por el conjunto de la sociedad, hombres y mujeres, también forma parte de los roles y funciones “atribuidas” tradicionalmente a las mujeres-, son vertebradas por desigualdad y discriminación que sitúa a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad y exclusión social.

Para ello se plantea que las personas que participen, al finalizar el módulo:

1. Conozcan los elementos básicos que integran los sistemas de protección social y los analicen con criterios de género, detectando aquellas situaciones en que cabe corregir desigualdades.
2. Sean capaces de plantear propuestas para corregir las desigualdades en materia de protección social, especialmente respecto a las contingencias protegidas por la seguridad social.
3. Sean capaces de analizar el grado de cumplimiento, esté o no ratificado, del convenio 183 de la OIT de protección de la maternidad, tanto en sus aspectos de derechos y licencias vinculados al cuidado de la salud, como en la protección frente a la discriminación en el empleo.
4. Analicen las desigualdades de género vinculadas al cuidado de personas dependientes, los efectos sobre las personas cuidadoras y la responsabilidad de los diferentes agentes para garantizar el derecho a la protección social de las personas dependientes y de las personas cuidadoras.
5. Sean capaces de trasladar todas estas propuestas a una plataforma sindical para hacerla llegar a los espacios de negociación colectiva y de diálogo social que los que tenga presencia su organización sindical.

Finalmente, el tercer módulo, “**Salud y seguridad desde la perspectiva de género**” se centra en la relación entre trabajo y salud teniendo en cuenta la diferente interacción que se produce en el caso de las mujeres debido a los elementos puestos de manifiesto en los módulos anteriores: desigualdades y discriminaciones que sitúan a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad y falta de poder en relación a la protección de la salud, segregación laboral que da lugar a diferentes perfiles de riesgo, roles sexuales que se reproducen en el ámbito laboral y que sitúan a las mujeres en condiciones de vida y de trabajo que interactúan haciendo emerger riesgos específicos de género, como el acoso sexual o la doble jornada. Por ello el objetivo general del módulo es integrar la perspectiva de género en la salud y seguridad en el trabajo de forma que las prácticas preventivas y las plataformas sindicales al respecto, sean eficaces tanto para hombres como para mujeres, al contemplar la especificidad de los diferentes grupos y colectivos y las circunstancias derivadas de la división sexo-social de la sociedad y del trabajo como determinantes de la salud.

Por ello, se espera que al finalizar el módulo quienes participan sean capaces de:

1. Identificar la perspectiva de género como indispensable para una cultura de la prevención adecuada.
2. Articular un proceso metódico de actuación en salud ocupacional, desde la perspectiva sindical, incorporando las percepciones y opiniones de trabajadores y trabajadoras de forma diferenciada e integradora.
3. Diferenciar el impacto de las condiciones de trabajo y de los riesgos laborales -ergonómicos, químicos, psicosociales...- en las mujeres y en los hombres en relación a la segregación ocupacional, la interacción entre condiciones de vida y condiciones de trabajo y la desigual fuerza en la negociación e incidencia en las relaciones laborales.
4. Identificar los riesgos derivados de los roles sexuales -en función de lo que se espera de mujeres y hombres dentro y fuera del mercado de trabajo- como determinantes de la salud y factores de riesgo.
5. Identificar los riesgos vinculados a la salud reproductiva y la maternidad como propios de hombres y mujeres otorgándoles la importancia y prioridad sindical necesarias para que se desarrollen políticas preventivas tendentes a la eliminación del riesgo.
6. Vincular los riesgos a la salud propios en el periodo de la maternidad y lactancia con los efectos discriminatorios de la maternidad para establecer estrategias integradoras.

7. Diseñar estrategias y desarrollar una acción sindical que incorpore estas diferencias de género en el impacto de los riesgos laborales, potenciando la presencia y voz de las mujeres en las propuestas y estructuras sindicales.

## Propuesta didáctico-metodológica

Se presenta una propuesta didáctica muy activa y participativa, puesto que parte siempre de trabajos grupales para abordar los contenidos y las propuestas de acción.

Cada módulo está vertebrado en apartados:

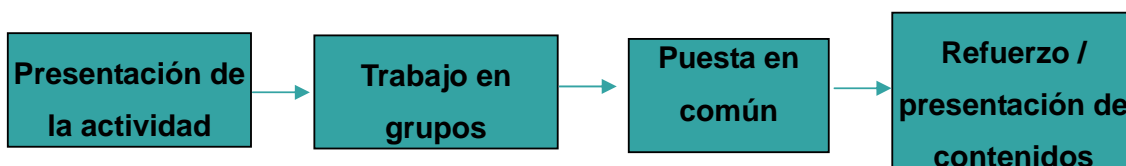
Módulo	Apartado
<b>1. La transversalidad de género.</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Conceptos básicos:</b> donde se parte de los estereotipos de género para abordar los diferentes roles de mujeres y hombres en la sociedad y en el trabajo, así como una aproximación a la construcción de esas identidades marcadas por el sexo.</li><li>2. <b>La discriminación en el ámbito laboral:</b> centrándonos en los fenómenos de segregación laboral -en función de los roles y estereotipos-, para abordar dos cuestiones fundamentales en la discriminación de género: la brecha salarial y los problemas de conciliación.</li><li>3. <b>Perspectiva de género: igualdad, análisis y transversalidad:</b> en este apartado a través de los conceptos más complejos de la perspectiva de género se presenta la metodología básica para actuar: marcar los objetivos, analizar la realidad e incluir transversalmente el género en todas las políticas y acciones.</li><li>4. <b>Aplicación práctica:</b> con dos propuestas de actividades para finalizar el curso y aplicar cada participante: una en la empresa o realidad laboral inmediata y otra en el propio sindicato.</li></ol>
<b>2. Protección social y género.</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Protección social:</b> donde se define ésta en el amplio sentido que la entiende la OIT, analizando los elementos que la integran según la repercusión que tienen sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la sociedad. Desde este marco general se centre en las prestaciones y servicios específicos de la seguridad social, recogidos en el convenio 102 OIT.</li><li>2. <b>La protección de la maternidad:</b> partiendo de los derechos y licencias contempladas en el convenio 183, se persigue que quienes participan sean capaces de indagar, conocer y analizar cómo están esos derechos</li></ol>

	<p>en la normativa nacional, detectando las carencias y promoviendo acciones para hacer efectivos los derechos.</p> <p>3. <b>La protección de la dependencia:</b> el cuidado de las personas que requieren de ayuda para realizar las actividades de la vida cotidiana implica la necesidad de garantizarles a ellas y a las personas que las cuidan una adecuada protección social .ç</p> <p>4. <b>Aplicación práctica:</b> que consiste en agrupar todas las propuestas del módulo para transformarlas en una plataforma negociadora, que implica tanto la definición de contenidos como de estrategias.</p>
<p><b>3. Salud y Seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género.</b></p>	<p>1. <b>Trabajo y salud: la prevención de riesgos en el trabajo:</b> cuestiona la validez de la “cultura de la prevención” si no integra la perspectiva de género, de forma que la aportación sindical a la prevención garantice la participación efectiva de mujeres y hombres, y la atención a la diversidad.</p> <p>2. <b>Trabajo y salud: una perspectiva de género:</b> partiendo de la segregación laboral se establece cómo en función de ésta hay diferentes perfiles de riesgos en sectores masculinizados y sectores feminizados, y cómo además de las diferentes exposiciones, esta segregación responde a desigualdades en relación al poder de incidencia y de defensa de la salud. Se abordan así mismo las condiciones de empleo como factores de riesgo.</p> <p>3. <b>Riesgos asociados a los roles de género: discriminación, doble jornada y acoso sexual:</b> presenta la relación entre las situaciones y consecuencias de la discriminación de género y el impacto en la salud, incorporando algunas propuestas de por donde debe ir la acción sindical, de forma que las organizaciones sindicales integren las actuaciones contemplando los efectos de la discriminación en general y en la salud en particular.</p> <p>4. <b>Salud reproductiva y trabajo:</b> desde la perspectiva de género el planteamiento de base es extender la visión de la salud reproductiva a hombres y mujeres, y abordar desde una visión integral la protección a la salud durante la maternidad con la protección frente a la discriminación con motivo de la maternidad. El detalle de factores de riesgo y elementos que inciden en la reproducción, en la maternidad y en la lactancia, incluye los disruptores endocrinos, que pueden tener unas consecuencias irreversibles en la alteración hormonal.</p> <p>5. <b>Aplicación práctica:</b> se propone un proceso de investigación-acción para identificar problemas de salud y riesgos laborales a partir de la participación de mujeres y hombres en la elaboración del diagnóstico y en</p>



la definición de propuestas.

Cada apartado comienza directamente con una **actividad en grupos**, que suele estar estructurada en varias fases o pasos. La idea general es que se comience directamente por la actividad en grupo, para ir introduciendo en la puesta en común los conceptos, propuestas y análisis pertinentes para afianzar el aprendizaje.



Las actividades grupales son una propuesta que puede y debe adaptarse a cada grupo, siendo la persona que guíe el curso quien debe determinar la posibilidad de modificarlas o sustituirlas, lo que puede implicar:

- ✓ realizar otro tipo de actividades, como simulaciones, análisis de casos, etc.
- ✓ Modificar las preguntas a través de las cuales se articula el trabajo en grupo y los debates – reflexiones.
- ✓ Alterar el orden de las preguntas.

### **La presentación de la actividad -trabajo en grupos-**

Cada apartado se vertebra, como se ha indicado anteriormente sobre una propuesta de actividad grupal. Antes de presentar la actividad en grupo, marcar las pautas que la guiarán y establecer los tiempos, es conveniente presentar la actividad en el marco del apartado, del curso y de los objetivos.

En algunas ocasiones antes de plantear la actividad se presentan algunos contenidos que pretenden servir de estímulo y fuente de información para la realización de la actividad, en estas ocasiones, tras contextualizar la actividad en el módulo se deben presentar tales contenidos introductorios, bien con una exposición oral, bien con apoyo de medios audiovisuales, como transparencias, bien con la lectura colectiva de los contenidos del manual.

Presentar la actividad quiere decir que introducimos el tema sobre el que vamos a trabajar, apoyándonos en algún elemento de la actualidad, cercano a quienes participan, y que provoque interés -datos actuales, algún testimonio de alguna trabajadora o trabajador,

alguna imagen, una historia, un diálogo entre personas con resonancia en los medios de comunicación, etc.- y de este modo se da pie a plantear la actividad en grupo que ayudará al debate, la reflexión y avanzar en los conceptos, los contenidos y los análisis.

En los módulos hay algunos recursos que pueden utilizarse como punto de partida, aunque lo ideal es buscar algo semejante lo más adaptado a la realidad de quienes participan.

### **Pautas para el trabajo en grupos:**

1. Formar los grupos. Los criterios para hacerlo pueden ser de diversa índole:

- Equilibrar hombres y mujeres en los grupos.
- Equilibrar diferentes niveles formativos.
- Por proximidad geográfica o sectores productivos.
- Que no se conozcan previamente para facilitar nuevas relaciones, etc.

Lo importante es tener claro qué criterios se aplican y por qué motivo. Otra recomendación básica es respecto al número idóneo: se dice que en un grupo que hay más de 3 personas siempre hay alguna que no trabaja, por lo que se recomienda que, a no ser que se trate de cursos con un número muy elevado de personas, se tienda a formar grupos de 3 personas, como máximo de 4.

2. Las indicaciones. Aunque en el manual que se facilita a quienes participan de la formación están escritas las indicaciones básicas para realizar la actividad, es conveniente dedicar el tiempo necesario a explicarla bien, poniendo ejemplos y motivando a plantear las dudas que surjan. Entre las indicaciones, además de las propias de cada actividad, siempre hay que recordar:

- El tiempo de que disponen.
- La división de responsabilidades en el grupo: una persona debe moderar la discusión o conversación, asegurando que todo el grupo participa, otra persona toma nota para presentarlo en plenaria y una tercera persona controla el tiempo.
- La forma en que presentarán los resultados: por escrito, exposición oral, creación de power point, etc.

3. La distribución del espacio y de las mesas para facilitar la comunicación en cada grupo sin molestar al resto. Si se disponen de otras salas, es conveniente distribuir los grupos para reducir el número de personas. Si se cuenta con una única sala es importante alejar

bien cada grupo del resto e insistir en la necesidad de hablar con un volumen de voz adecuado.

4. El papel de la formadora o el formador. Hay que prestar especial atención a la dinamización del trabajo en grupos. En ocasiones se plantea la actividad, y no se vuelve a entrar en contacto con los grupos hasta que llega el momento de la puesta en común, y entonces... nos llevamos sorpresas: no se ha entendido bien la actividad y se han alejado de los objetivos, o han profundizado más de lo que se pedía y se han quedado en la mitad... Por ello es importante que durante el trabajo de los grupos estemos constantemente acercándonos, observando y escuchando e interviniendo siempre que lo consideremos oportuno para reconducir, orientar, marcar líneas y ejemplos que refuercen lo que debaten y les ayude a concretar, etc.

5. La puesta en común: deben preverse las necesidades materiales para facilitar la puesta en común, bien se trate de pizarras (y marcadores o tizas), papelógrafos (y marcadores), ordenador y cañón (y pen drive o lápiz informático), etc. Es igualmente importante el mecanismo a través del cual se harán converger las distintas propuestas de cada grupo y se introducirán los contenidos por parte de la persona formadora.

### **Los contenidos**

La formadora o formador puede ir introduciendo los contenidos de cada apartado al mismo tiempo que van exponiendo los grupos el resultado y las conclusiones, o bien esperar a que todos los grupos terminen y a partir de las certezas y las dudas que hayan salido, exponer los contenidos comprendidos en los puntos llamados “Desenredando la madeja...”, ampliándolos con las explicaciones necesarias, que se pueden encontrar en los materiales de apoyo.

Lo realmente importante es el enlace entre las reflexiones, dudas y conclusiones que surjan del trabajo en grupos y los conceptos, estrategias y planteamientos que emanan de la perspectiva de género, es decir, que el grupo sienta que es quien está elaborando el marco teórico y funcional desde el que se plantea la transversalidad de género.

### **Las actividades de aplicación del último apartado.**

Las actividades de aplicación del último apartado se presentarán en el marco del curso, pero la puesta en común dependerá de la duración y contexto del curso. Lo recomendable es que entre la sesión que se propongan las actividades y la que sirva para poner en

común haya al menos dos semanas para la elaboración de tales propuestas. Otra opción es que no se realice puesta en común, sino un seguimiento tutorial directo por parte de la persona docente hacia cada participante, utilizando diferentes vías para ello: encuentros presenciales, correo electrónico, plataforma on-line, etc.

### **Material de apoyo:**

- para las personas que participan en la formación, en el propio manual formativo, tras cada actividad hay un apartado llamado “**Desenredando la madeja...**” en el que se presentan de una forma concisa, clara y ordenada los conceptos y propuestas básicas de la perspectiva de género.
- para la formadora o formador se adjunta el **manual formativo “Género y Trabajo Decente”**, disponible también en la página de ACTRAV-CIF <http://actrav.itcilo.org/courses/manuales09/genero-trabajo-decente/genero-trabajo-decente.pdf> en el que se desarrollan los temas contemplados en esta acción formativa y otros en estrecha relación.
- Para cada uno de los módulos se presenta un juego de transparencias que se han realizado siguiendo la lógica, contenidos y actividades de cada uno de los manuales. Se trata de una propuesta básica, pensada para apoyar las presentaciones de las personas que dirigen la formación y para aportar elementos en los debates de las puestas en común e introducción de contenidos. La idea es que a partir de las transparencias propuestas y los materiales del curso -manuales de participantes y guías didácticas- cada persona que va a desarrollar las acciones formativas adapte la transparencias a su estilo, a la realidad de su país, región o sector, y a las personas a quien se dirige la formación.

### **La evaluación:**

La acción formativa se evalúa antes, durante y después de su desarrollo.

1. **Antes** de desarrollar las sesiones formativas, cabe revisar los objetivos, los contenidos y las propuestas metodológicas para adaptarlas al grupo destinatario, al contexto, al país. Esta evaluación tiene como objetivo asegurarse que el planteamiento es el adecuado a la función que la formación va a tener en nuestra organización sindical.

2. **Durante** el desarrollo de las sesiones formativas ponemos en marcha diversos dispositivos de evaluación: al finalizar cada sesión una charla “semi-informal” sobre cómo ha ido la sesión nos da información sobre la satisfacción de quienes participan; empezar cada sesión preguntando sobre los contenidos y aprendizajes de la anterior nos permite evaluar en qué medida se cumplieron objetivos; la puesta en común de los grupos de trabajo y la elaboración de conclusiones permite valorar en qué medida se han asumido y apropiado de los conceptos y propuestas... La puesta en común de las aplicaciones prácticas será sin duda el elemento que más información nos dará de la evaluación en cuanto a la transferencia de lo aprendido y al cambio de actitudes.
  
3. **Al finalizar** la acción formativa es conveniente combinar algún tipo de evaluación grupal que permita el intercambio de impresiones y verbalizar cómo se han sentido, la utilidad que le ven y la proyección de futuro, con una evaluación individual escrita y anónima que permita sistematizar datos para completar la evaluación sumativa -durante el proceso- y a expresada en la evaluación grupal oral. Para este tipo y momento de evaluación se suele utilizar un cuestionario, como el que se presenta a continuación:

Ejemplo de cuestionario

	1	2	3	4	5	Sin Opinión
<b>I - INFORMACIÓN RECIBIDA ANTES DE INICIAR EL CURSO</b>						
1. Antes de la actividad, ¿conocía usted sus objetivos, contenidos y métodos?						
<b>II - REALIZACIÓN DEL CURSO</b>						
<b>Objetivos</b>						
2. Ahora que la actividad ha finalizado, ¿le quedaron claros los objetivos de formación?						
3. ¿Se han cumplido los objetivos de la actividad?						
<b>Contenidos</b>						
4. ¿Los contenidos abordados han respondido a los objetivos?						
5. ¿Los contenidos han sido adecuados con relación a sus conocimientos previos?						
<b>Calidad de los métodos</b>						
6. ¿Piensa que los métodos didácticos utilizados fueron apropiados?						
<b>Especialistas/ Tutores</b>						
7. ¿Cómo evalúa la contribución de los especialistas/tutores?						

<b>Grupo de participantes</b>						
8. ¿Estima que el grupo de participantes ha facilitado su aprendizaje?						
<b>Medios</b>						
9. ¿Estima que los materiales/medios utilizados han sido apropiados?						
<b>Organización de la actividad</b>						
10. ¿Estima usted que la actividad ha sido bien organizada?						
11. ¿Estima usted que la secretaría ha sido eficiente?						
<b>III - UTILIDAD DE LA ACTIVIDAD</b>						
12. ¿Está usted satisfecho con la calidad de la actividad?						
13. ¿Estima probable aplicar, por lo menos parcialmente, lo que ha aprendido en esta actividad?						
14. ¿Estima probable que su institución saque provecho de su participación en esta actividad?						

## Propuesta de estructuración temporal

La estructura modular de la propuesta formativa permite una distribución versátil, pudiendo desarrollar cada módulo completo o seleccionando temas de los tres módulos para adaptar al grupo y al tiempo disponible. No obstante el diseño de los módulos se ha hecho teniendo con criterios de progresión en la introducción de temas, conceptos y análisis, por lo que cualquier adaptación debe tener en cuenta tales criterios. Por otra parte cada módulo tienen unos requerimientos propios, por lo que la duración temporal de los tres módulos no es homogénea:

Módulo 1. La transversalidad de género: 16 horas.

Módulo 2. Protección social y género: 12 horas.

Módulo 3: Salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género: 16 horas.

Esta distribución temporal es orientativa, dependiendo del grupo, de la selección de actividades y de temas, puede modificarse. Para cada módulo se presentan dos opciones: según se opte por sesiones cortas -en cuyo caso el proceso es más largo- o por sesiones largas, más intensivo.

## Módulo 1. La transversalidad de género.

### Opción 1: Sesiones de 4 horas.

En sesiones de 4 horas de duración, una sesión por semana, durante 4 semanas.

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4
Introducción Presentación Apartado 1: diferencias entre mujeres y hombres	Apartado 2: La discriminación en el ámbito laboral	Continuación apartado 2. Aplicación práctica 1: segregación laboral en una empresa o sector.	Apartado 3: Perspectiva de género. Aplicación práctica 2: análisis de género en la organización sindical. Evaluación del módulo.

Nota: se pueden distribuir las sesiones de forma que se acorte o se extienda la duración total, por ejemplo dos sesiones durante una semana -acortando-, o una periodicidad quincenal -extendiendo-. La decisión se tomará en función de la disponibilidad horaria, de la dispersión geográfica de quienes participan, etc. Lo importante es prever si tras las sesiones en las que se plantea aplicación práctica hay tiempo suficiente para realizar tal aplicación.

### **Propuesta de desarrollo:**

#### **1ª Sesión**

##### **Objetivos**

1. Presentar el curso
2. Presentación del grupo de participantes y expectativas.
3. Evaluación inicial de conocimientos sobre el tema por parte del grupo.
4. Detectar actitudes y prejuicios.
5. Introducir conceptos básicos: roles de género, división sexual del trabajo.

##### **Actividades**

1. Presentación del curso: objetivos, calendario y metodología. 15 minutos.
2. Dinámica grupal de presentaciones en la que se intercale alguna pregunta referida a las diferencias entre mujeres y hombres, junto con la pregunta sobre lo que esperan

del curso. 45 minutos.

Puede plantearse una entrevista por parejas, para que cada persona presente a la que ha entrevistado, o alguna dinámica similar. Para que sirva como prospección de actitudes y visión sobre el tema que se aborda, se recomienda incluir entre las preguntas o cuestiones a tener en cuenta para la presentación, la pregunta ¿Qué diferencias piensas que hay entre mujeres y hombres?, y según el contexto y el perfil de las personas se puede incluir alguna más relativa a las acciones para corregir las desigualdades.

Las respuestas a la pregunta sobre las diferencias de género se pueden retomar en la actividad 1 e integrarlas junto al repertorio de contestaciones que se recogen. En el momento de la presentación no debe entrarse en el tema, sino que se puede concluir de alguna manera recogiendo la diversidad de respuestas que hayan salido y lanzando preguntas -sin esperar respuestas- sobre cuáles son los fundamentos de las creencias que hayan podido surgir.

Finalmente se deben ajustar las expectativas con que vienen al curso a los objetivos reales de éste, centrando lo que sí y lo que no se va a hacer en el curso.

3. Actividad 1: ¿qué diferencias hay entre mujeres y hombres? Presentación y trabajo en grupos. Las preguntas, como se observa, pretenden poner encima la mesa los estereotipos, por lo que es conveniente contener bien los tiempos y evitar que se desvíen o se enganchen en discusiones personales. 60 minutos
4. Puesta en común e introducción de contenidos. Se puede usar como apoyo las transparencias 1 a 4. 90 minutos.
  - Llegar desde los estereotipos a los roles de género y la división sexual del trabajo (reproductivo – no reproductivo)
  - Reflexionar sobre la importancia de no confundir desigualdad con diferencia.
  - Incluso desigualdad no es directamente discriminación, para hablar de discriminación tiene que darse el componente de grupo.
  - Puede ser conveniente que en plenaria y de forma ágil se intente dar respuesta a las preguntas que se enmarcan en el punto *“La construcción de la identidad de género”*.
  - Tanto la viñeta de Quino, como la referencia a los finales de cuentos, se pueden utilizar para introducir la actividad, para la puesta en común, para el cierre.



Dependerá del grupo, de la persona que forme...

5. Propuesta de actividad para hacer durante la semana (Apartado E): Preguntar en el trabajo, en el sindicato, en la familia... ¿Qué diferencias hay entre mujeres y hombres?. 30 minutos para presentar la actividad y planear dónde y cómo hacerla.

### **Recursos:**

Noticias de prensa, imágenes publicitarias, textos escolares, afiches o cualquier elemento de comunicación pública en el que se vea de forma gráfica estereotipos de género.

Manual formativo “Género y Trabajo Decente”, unidad 1.

Textos del módulo formativo del apartado, presentados bajo el título “desenredando la madeja...”

## **2ª Sesión**

### **Objetivos**

1. Poner en común las respuestas obtenidas sobre las diferencias entre mujeres y hombres, concluyendo si están muy extendidas o no y valorando el impacto social en el entorno.
2. Introducir el marco general para abordar la discriminación en el trabajo: participación en el mercado de trabajo y distribución en función del género por actividad económica: segregación horizontal.

### **Actividades**

1. Repaso a las cuestiones vistas en la primera sesión: ¿qué recuerdan, qué les impresionó, que conceptos adquirieron? 10 minutos.
2. Puesta en común de las respuestas obtenidas en sus entornos próximos sobre las diferencias entre mujeres y hombres. ¿Se constatan los estereotipos de género? ¿Es realmente algo difundido? ¿Qué repercusión tiene en la cotidianidad? 30 minutos.
3. Presentación de los objetivos de la sesión y presentación de las actividades a realizar, para introducir los diferentes elementos de la actividad 2 pueden usarse las transparencias 5 a 9. 15 minutos.

Atención, las transparencias propuestas -10 a 19- para apoyar los contenidos posteriores a la actividad están pensadas para una exposición de cierre de los cuatro apartados

de la actividad, que están divididos en dos sesiones, lo que implica que en la puesta en común de cada apartado, aunque se introduzcan los contenidos, no se utilizan transparencias. Esto, por supuesto se puede modificar, y pueden utilizarse cada subgrupo de transparencias en relación a cada uno de los cuatro temas que centran los cuatro apartados de la actividad: desigualdad, segregación horizontal, segregación vertical y doble jornada.

4. Actividad 2: apartado A). Trabajo en grupos. 30 minutos. Pueden sustituirse los datos por otros de ámbito nacional, sectorial, etc.
5. Puesta en común e introducción de contenidos. Transparencias 10 a 12. 45 minutos.
  - Según el nivel de conocimiento previo del grupo habrá que profundizar más o menos en los indicadores generales del mercado de trabajo que se presentan: tasas de actividad, ocupación y desempleo.
  - El objetivo es evidenciar la tradicional exclusión del mercado laboral de las mujeres y su vinculación con la división sexual del trabajo.
  - Se puede concluir con una pregunta genérica: ¿Se puede actuar sobre el mercado de trabajo para propiciar una mayor incorporación de mujeres, de forma que se equilibre con la participación de los hombres?
6. Actividad 2: apartado B) Presentación y trabajo en grupos. Del mismo modo que se ha realizado la consulta en Laborstat para México, si tenemos a disposición los medios adecuados, se puede realizar la consulta para otro país, y después con el programa excel se hace la tabla. Siempre se puede recurrir a alguna compañera o compañero del sindicato para que nos ayude si no sabemos utilizar el programa. 45 minutos.
7. Puesta en común e introducción de contenidos. 50 minutos.
  - Insistir en la reproducción de la división sexual del trabajo de la sociedad en la división sexual en el propio mercado de trabajo.
  - Esto tiene, entre otros, impacto económico: los sectores masculinizados suelen ser los que mueven más dinero, cotizan en bolsa, tienen los salarios más altos. Es recomendable intentar conseguir datos reales de estas realidades (a nivel de sectores).
  - Es un primer elemento para analizar la brecha salarial (que se complementará con

el siguiente apartado en el que se concreta la segregación vertical)

- Reflexión sobre la facilidad o dificultad para que las mujeres accedan a ciertos sectores: construcción, transporte... ¿qué sería necesario para que se igualara la presencia de mujeres y hombres en esos sectores? ¿Qué se puede hacer desde las organizaciones sindicales?

8. Conclusiones y contraste con sus realidades. 15 minutos.

### **Recursos**

Datos actuales del mercado laboral del país, sector, territorio, etc, de las personas que participan en el curso, para contextualizar los datos presentados en las actividades, correspondientes a la región de ALC, a su realidad próxima.

Noticias de prensa relacionadas con la actividad económica de los diferentes sectores productivos.

Manual formativo “Género y Trabajo Decente”, unidad 1.

Textos del módulo formativo del apartado, presentados bajo el título “desenredando la madeja...”

## **3ª Sesión**

### **Objetivos**

1. Analizar cómo se concreta la segregación laboral en el ámbito de las empresas: segregación vertical.
2. Afianzar los conceptos de discriminación, segregación, brecha salarial, conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Reflexionar sobre la realidad inmediata en relación a la discriminación de género.

### **Actividades**

1. Repaso a las cuestiones vistas en la segunda sesión: ¿qué recuerdan, qué les impresionó, que conceptos adquirieron? 10 minutos.
2. Actividad 2, apartado C) Presentación y trabajo en grupos. 60 minutos.
3. Puesta en común e introducción de contenidos, con especial atención a la distinción de discriminación directa e indirecta, y el análisis del impacto de tales discriminaciones en la brecha salarial. 75 minutos.

4. Actividad 2, apartado D). Presentación y realización en plenaria, contestando las preguntas de forma espontánea o por ruedas de intervenciones. 50 minutos. Especial atención a posibles datos de ámbito nacional sobre utilización del tiempo, sobre impacto en la salud de mujeres y hombres de forma diferenciada de las responsabilidades familiares, etc.

Es importante detenerse en los dibujos del apartado D de la actividad, que son muy tópicos pero lamentablemente dan cuenta de la realidad de la división sexual del trabajo: las mujeres siguen ocupándose de las hijas e hijos, y de las tareas domésticas y los hombres del trabajo remunerado y de la vida pública, por ejemplo la política. Al analizar los dibujos es importante que se introduzcan preguntas al grupo en este sentido, por ejemplo:

1. ¿son actuales estas imágenes? En vuestras realidades cercanas, ¿Siguen siendo las mujeres quienes se encargan casi exclusivamente de atender a las hijas e hijos, y otros familiares dependientes, y las tareas del hogar?
  2. ¿Ha habido alguna modificación con la mayor incorporación de mujeres al trabajo remunerado?
  3. ¿Se ha producido de forma paralela el fenómeno inverso: se han incorporado los hombres a las tareas del hogar y del cuidado de la familia en la misma medida que las mujeres al trabajo remunerado?
5. Conclusiones y reflexiones sobre la utilidad de los conceptos para la acción sindical: propuesta de aplicación, que puede ser tal cual se plantea (análisis de la segregación en una empresa) o adaptarse, por ejemplo, para analizar la presencia de mujeres y hombres en economía informal, o en un sector determinado o por territorio. 45 minutos.

### **Recursos**

Ejemplos de segregación por sexo en empresas reales, confeccionados por las personas formadoras, en el sindicato, etc.

Convocatorias de trabajo, anuncios en prensa, de internet... para analizar si son inclusivas para ambos sexos.

Encuestas de uso del tiempo propias del país o similares.

Estudios y datos de salud diferencial en mujeres y hombres respecto a las responsabilidades familiares y la doble carga de trabajo.

## 4ª Sesión

### Objetivos

1. Conocer y utilizar la terminología adecuada de la perspectiva de género.
2. Adquirir herramientas para plantear acciones sindicales y de incidencia desde la perspectiva de género.
3. Aplicar el análisis de género en la propia organización sindical.
4. Planificar las acciones que se derivarán de la participación en el curso en relación a los temas abordados en este módulo.
5. Evaluar el módulo.

### Actividades

- 1) Repaso a las cuestiones vistas en la tercera sesión: ¿qué recuerdan, qué les impresionó, que conceptos adquirieron? 10 minutos.
- 2) Actividad 3. Presentación y trabajo en grupos. 60 minutos. Se puede sustituir por cualquier otro plan de empleo o de formación profesional sobre el que se plantean preguntas similares, buscando si se ha tenido en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres en el mercado laboral, en la vulnerabilidad respecto a la exclusión social y la pobreza, en la formación previa, etc.
- 3) Puesta en común e introducción de conceptos. 45 minutos. En esta actividad es conveniente ir incorporando los conceptos y propuestas del punto “desenredando la madeja” al tiempo que se va realizando la exposición de los grupos. Se presentan de apoyo las transparencias 20 a 32.
  - La pregunta 1 aborda de lleno si hay una voluntad de propiciar la igualdad de género, que es el punto de arranque para aplicar la perspectiva de género y actuar transversalmente.
  - La pregunta 2 se corresponde con la necesidad de realizar “análisis de género”. Es el momento de detallar qué preguntas se deben ir realizando para mirar con gafas de género, y que están desarrolladas en el manual. Especial atención a distinguir entre necesidades prácticas y necesidades estratégicas, ya que marcan la

diferencia entre las que producen cambios en las estructuras y las que no.

- La pregunta 3 remite tanto a las acciones positivas, como a la eliminación del falso neutro con que se conciben las políticas, planes, acciones... Por tanto implica tanto la utilización de “medidas especiales para las mujeres como grupo discriminado” como el cuidado del lenguaje, los medios y canales a través de los que se accede a las personas, garantizando que se usan aquellos que llegan a las mujeres, etc.
  - La pregunta 4 nos remite de nuevo a la idea de “análisis de género”, pero en esta ocasión sería más adecuado llamarlo “evaluación del impacto de género”, ya que no se trata de ver cómo están mujeres y hombres antes del programa, sino cómo estarán tras la puesta en marcha de éste.
  - La preguntas 5 y 6 nos remiten a la base del análisis de género: desagregar los datos por sexo y analizarlos teniendo en cuenta este criterio. Tras poner en común las propuestas para el caso analizado en el curso se puede preguntar al grupo si se hace así en las organizaciones sindicales a las que pertenecen, y cómo se podría hacer, en caso de que no se haga.
  - Como cierre de la actividad se presenta el apéndice en el que se resaltan las normas internacionales del trabajo clave para la igualdad, incluyendo en su momento el Convenio relativo a los trabajadores y trabajadoras domésticos.
- 4) Propuesta de aplicación: análisis de género en la organización sindical. 30 minutos. Se plantea que realicen un análisis en su propia organización sindical, para valorar en qué punto está y qué tendría que cambiar para que la organización asuma la perspectiva de género como inherente a su acción sindical.
- 5) Plan de acción. Al finalizar el módulo, ¿cómo piensan poner en práctica los contenidos y las herramientas adquiridas? Definir algunas acciones concretas que puedan poner en marcha, y describir para qué, cómo, cuándo, con quién, con qué, etc, es decir, planificar al detalle qué van a hacer. 60 minutos.
- 6) Evaluación del módulo. Puede hacerse una rueda de intervenciones en plenaria, voluntaria y espontánea, y acompañarse de un cuestionario anónimo para sistematizar la evaluación. 35 minutos.

### **Opción 2: En 2 sesiones de 8 horas.**

Mañana	<p>1ª sesión</p> <p>Introducción</p> <p>Presentación</p> <p>Apartado 1: diferencias entre mujeres y hombres</p> <p>Apartado 2: La discriminación en el ámbito laboral</p>	<p>2ª sesión</p> <p>Puesta en común aplicación práctica 2.</p> <p>Apartado 3: Perspectiva de género.</p>
Tarde	<p>Apartado 2: La discriminación en el ámbito laboral (continuación)</p> <p>Aplicación práctica 1: segregación laboral en una empresa o sector.</p>	<p>Aplicación práctica 2: análisis de género en la organización sindical.</p> <p>Evaluación</p>

En este caso también puede haber una duración total diferente, en función de si las dos sesiones son en días continuados, en cuyo caso las aplicaciones prácticas quedan fuera del contexto del curso y debe estudiarse la posibilidad de un seguimiento posterior, o si entre sesión y sesión se intercala una o varias semanas, con lo que se posibilita la realización de la actividad práctica.

El desarrollo que se plantea es similar al anterior, integrando en la 1ª sesión las dos primeras de la primera opción, y en la 2ª sesión las dos últimas, teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

- Se libera tiempo de inicio de cada sesión y de repaso de los contenidos de las sesiones anteriores, lo que permite disponer de más tiempo para las actividades.
- En lugar de fraccionar los diferentes apartados de la actividad 2, los grupos hacen toda la actividad seguida, y la puesta en común también se hace para toda la actividad 2, de forma que se hace en menos tiempo. No obstante también se pueden dividir los grupos: que unos hagan el apartado de segregación horizontal y otros el de segregación vertical.

## Modulo 2. Protección social y género.

### Opción 1: Sesiones de 4 horas.

En 3 sesiones de 4 horas de duración.

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3
Introducción Presentación Apartado 1: La protección social.	Apartado 2: La protección de la maternidad.	Apartado 3: La protección de la dependencia.

### Propuesta de desarrollo:

#### 1ª Sesión

##### Objetivos

1. Presentar el módulo.
2. Abordar la protección social a través del análisis de casos reales en los que se ponen de manifiesto las necesidades de protección durante y al acabar la vida laboral.
3. Analizar las diferencias de género en los modelos de protección social y las consecuencias para las vidas de las mujeres y los hombres.
4. Capacitar para la propuesta de acciones que inciden en las desigualdades detectadas y para trasladarlas a la negociación colectiva y/o otros espacios de la acción sindical.

##### Actividades

- 1) Presentación del módulo: objetivos, calendario y metodología. 15 minutos.
- 2) *Actividad 1: "Historias laborales"* Presentación y trabajo en grupos. Se presentan cuatro casos de cuatro países diferentes de ALC, en los que aparecen diferentes situaciones que requieren de protección social, tanto en el presente como en el futuro, para que, a través de su análisis, se relacionen las posibles situaciones carenciales que deben protegerse y se vea cómo afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres. Es especialmente importante recalcar, desde el primer momento, cómo define la OIT la protección social en la Declaración sobre Justicia Social para una



globalización equitativa, que aparece en la introducción al trabajo en grupos: debe partirse de esa visión amplia, aunque posteriormente se tienda a centrarse en las prestaciones y servicios de la seguridad social, que es uno de los pilares fundamentales de la protección social. 15 minutos.

3) Puesta en común e introducción de contenidos. Se pueden utilizar las transparencias propuestas números 1 a 7, ampliándolas con otras en las que se concrete el contexto nacional. 1 hora y 15 minutos.

1. Comprender el sentido social, económico y político de la protección social: garante de salud, bienestar, ingresos e integración frente a las situaciones “carenciales” o de especial necesidad.
2. Interrelacionar los elementos vistos en los módulos anteriores con las consecuencias en la protección social: la segregación, la menor remuneración, la exclusión de ciertos sectores y categorías, la doble responsabilidad laboral y familiar, repercuten de forma directa en el acceso a las prestaciones y servicios de los sistemas de protección social.
3. Identificar las necesidades de protección social presentes, (incluidas las condiciones de trabajo dignas y las situaciones de interrupción de la actividad laboral) y futuras, al acabar la vida laboral, por jubilación, cese o enfermedad.
4. Situar el salario como un componente prioritario de protección social, que garantiza el acceso a bienes y servicios, y en particular, el salario mínimo como garante de unos ingresos dignos.
5. Detenerse en las consecuencias concretas de las diferentes prestaciones y servicios de la seguridad social para mujeres y hombres, y cómo entre estas consecuencias se observa una situación de discriminación. Un buen ejemplo, muy gráfico, sobre el que hay que detenerse, es en la población mayor de 60 y 70 años que percibe jubilación: las diferencias son obvias.
6. Completar con casos y datos reales del país, o sector, con más ejemplos de las repercusiones de las desigualdades en protección social, por ejemplo con datos sobre reconocimiento de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo desagregados por sexo.
7. En definitiva, preguntarse: ¿a qué modelo de “trabajador” está protegiendo el

sistema que impera en mi país?

- 4) La conclusión de la actividad debe ser una relación -o conjunto- de diferencias de género que han observado en los casos y que conocen, y el análisis de las causas. A esta relación es a la que cabe, una vez ampliada con los contenidos de “desenredando la madeja”, anteponer las propuestas de acción, relacionadas en el último punto de este apartado, para que valoren cuáles son pertinentes, adecuadas y viables en su realidad inmediata. Para analizar las propuestas que se presentan en el punto ¿Qué hacer? se debe disponer de información concreta sobre los sistemas de protección social, y en concreto sobre la seguridad social, en el país, al objeto de ver si están contemplados o no, y qué carencias legales hay. Así como valorar qué acciones en caso de que sean derechos reconocidos, pero en la práctica no se respeten. 60 minutos.
- 5) *Actividad 2: “Acciones en el marco de la negociación colectiva y el diálogo social”*. Se puede introducir con la transparencia 8 que sirve de enlace entre las conclusiones de la actividad 1 y sus contenidos asociados y esta actividad. Para realizar ésta previamente, quienes participan, deben definir a qué espacios de influencia pueden llegar: mesas de negociación con la o las empresas, mesas de diálogo social... o si deben trabajar sobre una propuesta para que sea asumida por las compañeras y los compañeros que sí que tienen presencia en esos espacios. Igualmente es importante que definan qué información de ésta es conveniente difundir en sus ámbitos de acción (empresa, sindicato...) y cómo pueden hacerlo. 1 hora y 15 minutos, incluyendo la puesta en común.

### **Recursos:**

Noticias de prensa, casos reales de compañeras y compañeros en los que se pongan de manifiesto las diferencias de género en materia de protección social.

**Convenio 102** y textos legislativos del país en relación a la protección social y la seguridad social.

Información sobre los espacios de participación y diálogo social en que se puede y debe canalizar las demandas en materia de protección social.

Manual formativo “Género y Trabajo Decente”, unidad 6.

Textos del módulo formativo del apartado, presentados bajo el título “desenredando la

madeja...”

## 2ª Sesión

### Objetivos

1. Conocer el marco normativo internacional de protección a la maternidad y localizar su transposición a la legislación nacional.
2. Profundizar en el doble carácter de la protección a la maternidad: la salud y bienestar de madre y descendiente, y la protección del empleo.
3. Definir líneas de acción sindical para hacer efectivos los derechos que plantea el convenio 183.

### Actividades

- 1) Repaso a las cuestiones vistas en la primera sesión: ¿qué recuerdan, qué les impresionó, que conceptos adquirieron, qué propuestas de acción han llevado adelante? 15 minutos.
- 2) Introducción actividad 3: *Protección a la maternidad: cobertura del derecho e impacto en el empleo*. Para llevar a cabo la actividad es preciso iniciar con la exposición de los contenidos del C. 183, que puede hacerse con ayuda de transparencias (número 9 a 20) y partiendo del pequeño análisis de los casos presentados en los que se alude tanto a derechos y licencias como a obstáculos a disfrutar de ellos. Una vez vistos los derechos y licencias reconocidos en el convenio 183, se debe facilitar a quienes participan las leyes o disposiciones legislativas de ámbito nacional que regulen la protección a la maternidad, de modo que se puede realizar la comparación entre lo estipulado en el C. 183 y las leyes aplicables. 30 minutos.
- 3) Trabajo en grupos actividad 3. Para la realización de esta actividad hay que utilizar los anexos “I. Ratificación C. 103, 183 y 156 OIT” y “III. Legislación nacional sobre protección de la maternidad”, además del texto o textos legislativos donde se desarrollan los derechos y licencias vinculados a la protección de la maternidad. 90 minutos.
- 4) Puesta en común e introducción de contenidos. 90 minutos.
  - Se puede realizar la puesta en común en dos partes: en la primera abordar la coherencia de la legislación nacional en relación al C. 183 y en la segunda parte el

análisis de las posibilidades de acción sindical y las propuestas para la negociación colectiva u otros espacios de presión y/o diálogo social.

5) Un primer objetivo a través de esta actividad es facilitar el aprendizaje de los derechos vinculados a la protección de la maternidad, de manera que los conozcan y sean capaces de valorarlos respecto al marco establecido en el convenio.

- Se puede acompañar de datos sobre personas que se benefician de la protección a la maternidad y personas que no, del país o sector.
- A partir de este conocimiento se trata de favorecer el máximo de ideas para la acción sindical, tanto hacia el exterior de los sindicatos, como para promover en las prioridades de los propios sindicatos.
- Finalmente es importante que redacten todas las propuestas que tengan que hacer y que definan cuáles son los pasos para que sus propuestas sean elevadas a los espacios de diálogo social y negociación colectiva.

6) Conclusiones y contraste con sus realidades. 15 minutos.

### **Recursos**

Convenio 183 de protección de la maternidad y convenio 103 en los países en que este ratificado éste.

Leyes o disposiciones legislativas nacionales en las que se recojan cualquier disposición referida a la protección de la maternidad.

Datos estadísticos sobre la utilización de los derechos reconocidos para proteger la maternidad en el país.

Manual formativo “Género y Trabajo Decente”, unidad 6.

Textos del módulo formativo del apartado, presentados bajo el título “desenredando la madeja...”

## **3ª Sesión**

### **Objetivos**

6. Contextualizar el volumen de personas que dependen o dependerán de la atención y el cuidado personal para las tareas cotidianas y las necesidades de protección social que esto supone, tanto para las personas dependientes como para las personas

cuidadoras.

7. Cuestionar los roles tradicionales que han otorgado a las mujeres la obligación de atender a las personas dependientes, y la repercusión de estas tareas sobre la vida y el trabajo de las mujeres.
8. Definir agentes y responsabilidades en la atención de las personas dependientes - corresponsabilidad pública y privada-.
9. Promover acciones y propuestas sindicales para que la atención a las personas dependientes sea una cuestión social que no penalice a las mujeres.

### Actividades

- 1) Repaso a las cuestiones vistas en la segunda sesión: ¿qué recuerdan, qué les impresionó, que conceptos adquirieron, qué propuestas de acción han llevado adelante? 15 minutos.
- 2) *Actividad 4. El cuidado de las personas dependientes.* Introducción de la actividad a través de la proyección de la CEPAL sobre las personas que requerirán ser atendidas para poder realizar las actividades de la vida cotidiana (dependientes severos y moderados), donde se observa que es un porcentaje de la población muy alta - transparencias 21 y 22-. En función de esta proyección, surgen todas las cuestiones que se plantean como preguntas en la actividad para que sean debatidas por los grupos, que pretenden poner de manifiesto como esa realidad social necesita respuestas más allá de las atenciones que se prestan en el seno de la familia, y que involucran a la sociedad en su conjunto -hombres y mujeres-, a los gobiernos y otras autoridades públicas y a las empresas. 15 minutos.
- 3) Trabajo en grupos. Las preguntas deben responderse tanto respecto al cómo debería ser como a lo que en realidad es, es decir, qué políticas públicas y que organización social y del trabajo hay para permitir la atención de las personas dependientes y cuál debería haber. 45 minutos.
- 4) Puesta en común e introducción de contenidos. 45 minutos. El objetivo último de la actividad es presentar los rasgos de lo que debería ser un sistema de protección social de la dependencia -apoyo con transparencias 23 a 26, que se pueden y deben ampliar con información del país-:
  - Que corrija las desigualdades sociales, económicas y de género en el cuidado de

las personas dependientes, favoreciendo la igualdad de género en el mercado laboral.

- Que garantice calidad de los servicios y buenas condiciones de trabajo para las y los profesionales del cuidado.
- Bajo los criterios de igualdad, universalidad y solidaridad.
- Que potencie los servicios sociales públicos y las ayudas para satisfacer las necesidades de cuidado desde la respuesta pública y social.

5) Introducción actividad 5. *La respuesta social a las necesidades de atención a la dependencia*. El objetivo de la actividad es profundizar en las alternativas reales y posibles de atención a la dependencia que existen y pueden existir en sus entornos. 15 minutos.

6) Trabajo en grupos. 45 minutos.

7) Puesta en común y conclusiones: propuestas sindicales para hacer realidad la atención a la dependencia desde las respuestas públicas y sociales. 45 minutos.

8) Propuesta de aplicación práctica. Dependiendo del tiempo disponible se puede plantar como una actividad propia de la sesión formativa, y cierre de todo el módulo, o como tarea para realizar en el seno de sus organizaciones, de forma que se concreten de forma conjunta y coherente las propuestas en materia de protección social para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

9) Evaluación del módulo. Puede hacerse una rueda de intervenciones en plenaria, voluntaria y espontánea, y acompañarse de un cuestionario anónimo para sistematizar la evaluación.

### **Opción 2: En 2 sesiones de 6 horas.**

	1ª sesión	2ª sesión
Mañana	Introducción Presentación Apartado 1: la protección social	Apartado 2: la protección de la maternidad (continuación) Apartado 3: La protección de la dependencia.

Tarde	Apartado 1: La protección social (continuación) Apartado 2: la protección de la maternidad.	Apartado 3: La protección de la dependencia (continuación) Aplicación práctica: plataforma negociadora en materia de protección social. Evaluación
-------	--	--

## Modulo 3. Salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género.

### Opción 1: Sesiones de 4 horas.

En 5 sesiones de 4 horas de duración.

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4
Introducción Presentación Apartado 1: Trabajo y salud, la prevención de riesgos laborales en el trabajo.	Apartado 1: continuación Apartado 2: Trabajo y salud: una perspectiva de género.	Apartado 2: Puesta en común actividad práctica. Apartado 3: Riesgos asociados a los roles de género: discriminación, doble presencia y acoso sexual .	Apartado 3: Puesta en común actividad práctica.. Apartado 4: Salud reproductiva. Aplicación práctica. Evaluación del módulo y del curso.

### Propuesta de desarrollo:

#### 1ª Sesión

##### Objetivos

1. Presentar el módulo.
2. Enmarcar la salud y seguridad en el trabajo como una línea de acción prioritaria, tanto para la OIT, como para los Estados Iberoamericanos y las organizaciones sindicales.
3. Reflexionar críticamente sobre la inclusión de la perspectiva de género en las *estrategias* emanadas de la OIT, los Estados Iberoamericanos y la CSA.
4. Identificar la perspectiva de género en el contexto de la cultura preventiva y la acción sindical, como requisito de ambas.
5. Promover la reflexión y elaboración de propuestas de acción sindical básicas -en los lugares de trabajo- en materia de salud y seguridad, metódicas, inclusivas y con perspectiva de género.

##### Actividades

- 1) Presentación del módulo: objetivos, calendario y metodología. 15 minutos.



- 2) Introducción del tema, a partir del marco internacional de la OIT, y en concreto de la Estrategia Global de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2003, que sitúa la SST como un eje prioritario de las políticas laborales y sociales, y que junto a la estrategia gubernamentales de los Estados Iberoamericanos y la postura sindical frente a tal estrategia sitúan la SST como una prioridad asumida también en la región. Se trata de presentar los elementos principales de la Estrategia Global de la OIT para situar dos ejes: la cultura de la prevención, como necesaria para hacer efectiva y real la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, y la perspectiva de género como un elemento resaltado en las tres estrategias. Esta introducción sirve para la actividad 1, en la que se trabaja sobre estos dos ejes y se puede apoyar en las transparencias que se proponen (transparencias número 1 a 6 -ésta última enlaza con la presentación de la actividad 1-). 15 minutos.
- 3) Actividad 1: *“Análisis de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo y de la perspectiva sindical frente a tal estrategia”*. Presentación. Enlazando con los contenidos de la Estrategia Global, se trata de plantear un análisis de comparación entre los tres documentos sobre los dos ejes de interés para plantear el resto de los contenidos: cultura de la prevención, perspectiva de género y relación entre ambas. 10 minutos.
- 4) Trabajo en grupos. Hay que tener en cuenta que los documentos de lectura son largos, por lo que, o bien se han proporcionado como lecturas previas al curso, o bien por parte de quienes conducen los grupos se señalan páginas o partes concretas sobre las que trabajar para contestar las preguntas. Otra opción puede ser repartir el contenido de las estrategias o los temas en grupos, para armonizar en la puesta en común. 1 hora y 30 minutos (se propone tanto tiempo para que la elaboración de una definición de cultura de prevención y de perspectiva de género sea real).
- 5) Puesta en común e introducción de contenidos. La actividad persigue los siguientes objetivos:
  1. Abordar los diferentes puntos de vista sobre la cultura de la prevención según el marco y el agente o los agentes implicados.
  2. Identificar la inclusión de la perspectiva de género en los tres documentos, y la limitación de visualizar bien de qué hablamos si no se explicita en herramientas y análisis concretos incluidos en las estrategias.

3. Valorar en qué medida la perspectiva de género debe ser una componente principal en la cultura de la prevención para que ésta sea completa e inclusiva.
4. Que quienes participan elaboren su definición propia de cultura de la prevención, incorporando la perspectiva de género y enfocada desde los derechos y principios de actuación sindical.

En la puesta común cabe resaltar que a pesar de que la perspectiva de género, con diferentes nombres o conceptualizaciones, está presente en todos los discursos, cabe dotarlas de herramientas para utilizarla, para hacerla servir y que vaya más allá de las declaraciones de principios. Esa necesidad de instrumentar la perspectiva de género es a lo que pretende dar respuesta el curso. Se propone intercalar con las exposiciones de los grupos los contenidos de los dos primeros puntos del apartado “desenredado la madeja”: *La cultura de la prevención y Estrategia sindical, cultura de la prevención y análisis de género*, y para ello pueden utilizarse las transparencias 7 y 8, muy esquemáticas. 45 minutos.

- 6) Introducción de los contenidos básicos del Convenio 155 de la OIT de SST en relación a los derechos y obligaciones en materia de prevención de los distintos agentes en la empresa, junto al Convenio 161 de Servicios de Salud en el Trabajo, que presentan un esquema básico de cómo organizar la prevención en los lugares de trabajo. Se propone así mismo ampliar con la Recomendación 164, que propone unos derechos para la representación sindical que deben y pueden ser unos mínimos a conseguir. Se presentan algunas transparencias de apoyo (número 9 a 12 -la última enlaza con la presentación de la actividad 2) para vertebrar la presentación en 15 minutos.
- 7) Actividad 2: *La acción sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Presentación y trabajo en grupo. Se plantea una actividad para articular los derechos y obligaciones establecidos en el Convenio 155 con los derechos sindicales propuestos en la Recomendación 164 y con su experiencia sindical, de forma que se llegue a sistematizar un método básico de investigación de problemas – fomento de la participación – elaboración de propuestas – negociación / incidencia sindical – puesta en marcha y seguimiento de las propuestas. Para ello se pide que se tengan en cuenta una serie de elementos referidos fundamentalmente a la atención a la diversidad de personas y situaciones en el trabajo y con claro acento en la participación como estrategia. Trabajo en grupos. 30 minutos.

8) Evaluación de la sesión. 20 minutos.

## 2ª Sesión

### Objetivos

1. Poner en común las propuestas de metodologías y estrategias sindicales en SST y ofrecer una propuesta desde el marco normativo de la OIT.
2. Identificar cómo la segregación laboral entre mujeres y hombres da lugar a perfiles de riesgo diferentes, dado los contenidos y condiciones tan diferentes entre las ocupaciones y los sectores feminizados y los masculinizados.
3. Contextualizar esas diferencias de exposiciones a riesgos y daños a la salud en las relaciones de trabajo y en las estrategias sindicales, valorando si hay las mismas posibilidades de acción para mujeres y hombres.
4. Presentar ejemplos concretos del diferente impacto en la salud, por grupos de riesgos, en hombres y mujeres, aunando los dos elementos anteriores: segregación y desigualdad, a la caracterización de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo -informalidad, trabajo a domicilio, etc.
5. Analizar en qué medida las respuestas de las prácticas preventivas dan respuesta a estas diferencias en materia de seguridad y salud en el trabajo entre mujeres y hombres.

### Actividades

- 1) Repaso a las cuestiones vistas en la primera sesión: ¿ha tenido utilidad el trabajo realizado sobre las estrategias en materia de SST? ¿han contrastado los términos cultura de la prevención y perspectiva de género en sus organizaciones? 15 minutos.
- 1) Puesta en común del trabajo en grupo de la actividad 1, reflexiones y propuesta de actuación sindical. Como cierre de la actividad, y de este tema, se propone lanzar una propuesta básica de actuación sindical que se ha incorporado en el apartado “desenredando la madeja...” en su último punto: “*La acción sindical en los lugares de trabajo: actuar con método*”. -transparencias 14 y 15-. 30 minutos.
- 2) Presentación apartado 2: segregación laboral y perfiles de riesgo, con los elementos recogidos en el manual y apoyo en las transparencias propuestas -número 16 a 22-, se trata de hacer emerger, en el esquema lógico de generación del daño:



las diferentes condiciones de trabajo que caracterizan unas y otras ocupaciones, por lo que la exposición al riesgo es diferente, tanto los riesgos en sí, como la forma de exposición, y por tanto los daños a la salud son diferente. Las transparencias reproducen los gráficos y esquematizan las preguntas para promover la reflexión y la introducción de los datos relacionados en el manual, pero deben adaptarse a las realidades nacionales o sectoriales para reflejar los contextos en los que se mueven las personas que participan de la formación. 30 minutos.

- 3) **Actividad 3: “Agro-industria de flores en Colombia”.**Una vez introducidos los elementos generales del impacto de la segregación de género en la salud, se trata de propiciar la identificación concreta en una empresa, sector o lugar de trabajo. La actividad se ha vertebrado sobre el cultivo de flores para la exportación en Colombia, pero se puede sustituir por otro caso más pertinente a la realidad del grupo, siempre que se cuente con los elementos necesarios para propiciar el análisis: segregación de género, clara definición de tareas y ocupaciones e identificación de daños a la salud. Presentación de la actividad, aclarando qué datos recoge cada tabla y los objetivos de la actividad: visulizar las diferencias de género en la percepción del daño, en los factores de riesgo a que se exponen y en las propuestas prioritarias de mejora. Especial atención a que se debe trabajar sobre los porcentajes, no sobre los número absolutos, dado que el universo de mujeres y hombres de la encuesta es diferente. Presentación de la actividad: 15 minutos.
- 4) **Trabajo en grupos.** 60 minutos. La formadora o formador cuenta con el estudio general en la bibliografía, que se puede descargar de internet, para ir complementado información durante el trabajo en grupos si es necesario. Puntos fundamentales a tener en cuenta en el trabajo en grupos:
  1. La actividad ayuda a remarca la relación: condiciones de trabajo – factor de riesgo – daño a la salud.
  2. El análisis debe hacerse desde el punto de vista de la clasificación de riesgos estándar: físico, químico, biológico, de seguridad, ergonómicos, psicosociales. Es posible que algunas personas puedan ampliar información o “imaginarla” para completar al máximo la identificación de riesgos.

3. Vuelve a incidir en la necesidad de fomentar la participación, de mujeres y hombres y por tanto teniendo en cuenta las diferentes situaciones, así como de trabajar con método.
  4. Introduce otro elemento que merece especial atención: que más allá de los diferentes perfiles de riesgo derivados de la segregación laboral, la desigual fuerza de presión y negociación de las mujeres y los hombres, sitúan a las primeras en peores condiciones para defender la salud, se vislumbra por tanto una cuestión de relaciones de poder.
- 5) Puesta en común e introducción de contenidos. 1 hora y 15 minutos. Se trata de ir intercalando las exposiciones de los grupos siguiendo una progresión en las respuestas a las preguntas -transparencias de apoyo 23 a 40-:
1. La primera pregunta tiene su anclaje en la exposición inicial del apartado, por tanto se trata de “verificar” si la segregación da lugar a diferentes daños, observando las diferencias de género.
  2. La segunda pregunta induce a clasificar los riesgos y manejar la terminología compartida para hablar de éstos, que junto con la tercera pregunta, dimensiona el diferente impacto en la salud. Los apartados 1, 2 y 3 de “desenredando la madeja...” sirven para contrastar y ampliar el diferente impacto, por las diferentes exposiciones, en ergonomía, organización del trabajo y riesgo químico.
  3. Las preguntas 4 a 7 abordan una visión más global de las posibilidades de participación de las trabajadoras en SST e introducen elementos “extra-laborales” que interactúan con los factores de riesgos laborales e inciden sobre la salud. Los apartados *más allá de los datos, salud en el trabajo de las trabajadoras en economía informal y las respuestas desde las prácticas preventivas*, de “desenredando la madeja...” aportan elementos para completar las respuestas y reflexiones del grupo en relación a la participación y la acción sindical con perspectiva de género en algunos temas concretos.
- 6) Propuesta de actividad hasta la próxima sesión: valorar en función de los elementos introducidos, las respuestas sindicales, de las empresas, de los servicios de prevención y de las instituciones públicas, a la diferencias entre mujeres y hombres en salud ocupacional.

7) Evaluación de la sesión. 15 minutos.

### 3ª Sesión

#### Objetivos

1. Poner en común los resultados de los análisis derivados de la actividad propuesta como cierre de la sesión anterior, sobre la respuesta de las prácticas preventivas a las diferencias entre mujeres y hombres.
2. Aplicar la metodología básica de identificación de riesgos partiendo del conocimiento de las condiciones de trabajo en contextos laborales feminizados.
3. Identificar algunas de las consecuencias de las desigualdades y discriminaciones de género como determinantes de la salud: el acoso sexual, la propia discriminación y la doble jornada.
4. Presentar propuestas básicas de acción sindical para que sean debatidas, revisadas, ampliadas y finalmente transformadas en planes de acción de quienes participan.

#### Actividades

- 1) Puesta en común de la actividad de análisis sobre la respuestas de las prácticas preventivas en sus contextos laborales o sindicales. 30 minutos.
- 2) Introducción actividad 4: *identificación de riesgos en tres ocupaciones*. Se presentan tres testimonios-descriptivos de tres ocupaciones / sectores feminizados en diferentes subregiones de América Latina y el Caribe, que sin duda pueden ser completados y / o sustituidos por otros más cercanos a las realidades de cada grupo / sector / país donde se desarrolle la acción formativa. Se trata de identificar los riesgos para la salud de los colectivos de trabajadoras, a partir de la información que se proporciona en los relatos, completada con los comentarios de quienes participan -por lo cual se sugiere introducir la actividad con la lectura grupal de los casos-. Lectura de los textos y presentación del modelo para recoger y clasificar los riesgos identificados (transparencia 41). 20 minutos.

Trabajo en grupos actividad 4. La actividad grupal tiene dos partes: una primera propiamente con el objetivo de identificar y relacionar los riesgos para la salud y una segunda de análisis, para lo que se proponen unas preguntas. Se propone dividir, por tanto la actividad en dos tiempos de trabajo en grupo con una exposición en plenaria por cada apartado trabajado en grupo, es decir, una exposición de la tabla de riesgos y otra

exposición de las preguntas posteriores.

- 3) Primera parte del trabajo en grupos actividad 4: identificación de riesgos y relación de éstos en la hoja de trabajo que se propone. Según el número de asistentes, se puede distribuir un caso por grupo o todos los grupos trabajan sobre los tres casos. Especial atención en la supervisión del trabajo en grupos para que, al menos en alguno de ellos, se introduzcan los riesgos específicos de género: doble jornada, acoso sexual, discriminación, etc. 30 minutos.
- 4) Exposición de la primera parte del trabajo en grupos: en un papel mural, pizarra o en el ordenador, si se dispone de cañón y se considera oportuno utilizarlo en el momento, se recogen las aportaciones de los distintos grupos, hasta llegar a tener una identificación de riesgos lo más amplia y consensuada posible común a los casos sobre los que se ha trabajado, es decir, para acabar con una única identificación común a todas las ocupaciones que se aborden. En este momento es importante limitarse a la exposición y evitar entrar ya en el análisis, para que éste se realice en la segunda parte, sobre la identificación de riesgos consensuada por el conjunto de participantes. 30 minutos.
- 5) Segunda parte del trabajo: contestar la guía de preguntas para identificar dentro de los riesgos los propios de género que tienen un impacto especial sobre las mujeres, analizarlos y elaborar posicionamiento sindical respecto a estos, integrando la protección de la salud, la igualdad de género y las acciones sindicales concretas. 45 minutos.
- 6) Puesta en común de la segunda parte del trabajo en grupos: análisis, conclusiones y propuestas de acción sindical frente a estos riesgos específicos de género, intercalando las informaciones, datos, reflexiones y propuestas del apartado “desenredando la madeja...”. Con apoyo de las transparencias 42 a 53. 60 minutos.
- 7) Propuesta de actividad de recopilación de información para la próxima sesión (transparencia 54) y evaluación de la sesión. 25 minutos.

## 4ª Sesión

### Objetivos

1. Poner en común los resultados de las averiguaciones propuestas en la sesión anterior, sobre si están reconocidos estos riesgos de género para la seguridad y salud y qué se

está haciendo al respecto.

2. Presentar los riesgos laborales para la reproducción desde una visión global: afectan a ambos sexos, en diferentes momentos y en gran cantidad de ocupaciones.
3. Facilitar herramientas para la identificación de los riesgos para la reproducción así como fuentes de información a las que recurrir para recabar más información.
4. Propiciar la elaboración de estrategias sindicales para actuar en la prevención y eliminación de los riesgos para la reproducción.
5. Plantear una actividad de aplicación posterior al desarrollo del módulo en torno a la participación de mujeres y hombres en la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.
6. Evaluar el curso en su totalidad.

### **Actividades**

- 1) Puesta en común de la actividad propuesta en la sesión anterior para indagar acerca de cómo se enfrentan los riesgos para la salud derivados de los roles de género. Lluvia de ideas de cómo transformar la situación de la no visibilidad al reconocimiento de tales riesgos y la necesidad de actuar frente a ellos. 30 minutos.
- 2) Actividad 5. Identificación de riesgos para la reproducción. Se plantea realizar la actividad sobre los casos vistos en el manual, que pueden ampliarse, adaptarse o sustituirse por otros más relevantes para el grupo de participantes. Para introducirla, se propone poner algunas transparencias básicas y generales con el objetivo principal de plantear la protección a la reproducción en sus dos dimensiones: general para hombres y mujeres en sus funciones reproductoras, y para las mujeres en el momento concreto de la gestación, parto y lactancia. Transparencias 55 a 62. 30 minutos.
- 3) Trabajo en grupos. Esta actividad se realiza consultando directamente en el apartado “desenredando la madeja...” y, en caso de tener acceso a ordenadores con internet, sería bueno practicar con algunas bases de datos que se proponen. 45 minutos.
- 4) Puesta en común, reflexión, debate y propuestas de acción sindical. 45 minutos.
- 5) Aplicación práctica: llevar a cabo un proceso de investigación-acción con las



trabajadoras y los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo, siguiendo el método que se propone e introduciendo todos los elementos que se han abordado en el módulo. 30 minutos.

6) Evaluación del módulo y del curso. 60 minutos.

**Opción 2: En 2 sesiones de 8 horas.**

	1ª sesión	2ª sesión
Mañana	<p>Introducción</p> <p>Presentación</p> <p>Apartado1: Trabajo y salud, la prevención de riesgos laborales en el trabajo.</p>	<p>Apartado 2: Puesta en común actividad práctica.</p> <p>Apartado 3:</p> <p>Riesgos asociados a los roles de género: discriminación, doble presencia y acoso sexual .</p>
Tarde	<p>Apartado 2:</p> <p>Trabajo y salud: una perspectiva de género.</p> <p>Propuesta de acción: indagar entre las compañeras y los compañeros: qué respuestas desde las prácticas preventivas a las diferencias de género=</p>	<p>Apartado 4:</p> <p>Salud reproductiva.</p> <p>Aplicación práctica.</p> <p>Evaluación del módulo y del curso.</p>