

17  
2ej

Algunas medidas  
internacionales dirigidas a  
mejorar la condición de la  
mujer, promovidas por la  
O.N.U. y sus organismos  
especializados



(de 1946 a 1992)

FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

### INTRODUCCION

CAPITULO I	ALGUNAS ACCIONES INTERNACIONALES DIRIGIDAS A MEJORAR LA CONDICION DE LA MUJER	pág. 1
1.1	Primera etapa de 1946 a 1970	pág. 5
1.2	Segunda etapa de 1970 a 1985	pág. 11
1.3	Tercera etapa de 1985 a 1992	pág. 19
CAPITULO II	LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL A NIVEL MUNDIAL	pág. 28
2.1	Teorías sobre la discriminación sexual laboral	pág. 28
2.2	La mujer en el mundo del trabajo	pág. 34
2.2.1	Problemas de medición del trabajo femenino	pág. 35
2.2.2	Estadísticas sobre la mujer	pág. 43
2.3	Discriminación salarial	pág. 62
2.3.1	Divergencias en las definiciones	pág. 63
2.3.2	El principio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina (una visión mundial)	pág. 73
2.3.2.1	Factores que impiden la plena aplicación del principio sobre la igualdad de remuneración	pág. 82
2.4	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el trabajo de las mujeres	pág. 92
2.4.1	El Convenio núm. 100 (1951) sobre igualdad de remuneración	pág. 99
CAPITULO III	MUJER Y EDUCACION	pág. 114
3.1	La educación: parte del desarrollo de los recursos humanos	pág. 114

3.1.1	1960-1980: dos décadas de progreso	pág. 116
3.1.2	Una breve visión de los cambios y las tendencias en el ámbito de la educación	pág. 118
3.2	La educación de la mujer: imperativo de interés mundial	pág. 123
3.2.1	Estudios sobre la discriminación de la mujer (educación)	pág. 131
3.2.2	La enseñanza básica: cimiento del desarrollo educativo	pág. 134
3.3	El nivel educativo y sus efectos sobre el papel y la condición de la mujer en la fuerza laboral	pág. 143
3.3.1	Educación funcional (educación recurrente o permanente)	pág. 149
3.4	La UNESCO: medidas internacionales orientadas a favorecer la educación de las mujeres	pág. 152
3.4.1	Las Naciones Unidas, la OIT y la UNESCO: en coordinación internacional	pág. 160
CONCLUSIONES		pág. 164
BIBLIOGRAFÍA		pág. 171

## INTRODUCCION

A través de los siglos, las distintas sociedades han tratado a la mujer de diversas maneras. Su nivel social y las oportunidades que se le han presentado, aunque por lo general inferiores a las de los hombres, han experimentado algunos cambios.

No obstante, cuando las mujeres reclaman lo que en apariencia les está reconocido, brotan las contradicciones entre la teoría y la práctica; tanto a nivel nacional, regional como internacional se hace creer en la igualdad y en el respeto hacia la mujer, pero se trata, al parecer, de una igualdad en abstracto.

El tema de la liberación de la mujer ha surgido en momentos aislados y en torno a determinadas mujeres a lo largo de la historia. Se originó como movimiento colectivo a finales del siglo pasado con las sufragistas, pero adquirió nuevas dimensiones en 1964 cuando las mujeres estadounidenses que participaban en movimientos radicales (contra la guerra de Vietnam, contra el reclutamiento, a favor del Poder Negro, de los movimientos estudiantiles y de las luchas del Tercer Mundo) se dieron cuenta de que, aun en grupos de oposición las mujeres seguían desempeñando papeles esencialmente "femeninos", es decir, auxiliares.

Desde esos tiempos, y en el presente, las mujeres desean poseer una identidad propia y distinta de la del hombre, lo cual no tiene por qué implicar la destrucción ni la debilitación de las relaciones hombre-mujer, sino que puede fortalecerlas al convertirlas en algo real, existente por sí mismo, sin ninguna motivación material, de seguridad o económica.

Es preciso aclarar que no es el propósito del presente trabajo exponer la trayectoria política de las mujeres a través de los movimientos de liberación femeninos. El interés se centra en

las principales medidas internacionales llevadas a cabo por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), dirigidas a mejorar la condición de la mujer:

Específicamente se aborda la condición de la mujer en el ámbito laboral y educativo: cómo el primero se ve determinado e influenciado por el grado de discriminación que aun prevalece en el segundo; y cómo las características del ámbito educativo están marcadas por las direcciones que se siguen en los diferentes sectores de la economía.

Existen pocas realidades laborales que pongan en contacto tan estrecho el mundo del trabajo con la estructura de la sociedad como el empleo y la situación laboral de la mujer.

La participación laboral femenina y la situación del trabajo de las mujeres están en dependencia muy directa del modo como se estructura la sociedad, siendo la diferenciación sexual uno de los pilares que la conforman, y dándose una interdependencia.

La actividad económica de las mujeres es esencial para la economía, la colectividad, la familia y la propia mujer. Con su trabajo, las mujeres contribuyen al desarrollo de su país, al mejoramiento del nivel de vida de su familia, a la eclosión de su propia personalidad y de sus capacidades individuales. Esta contribución debe reconocerse tanto más dado que la recesión económica y el desempleo resultante tienden a ocultar a los ojos del público la realidad económica del trabajo de las mujeres.

Mentalidades, actitudes, prejuicios socioculturales están en contra de las condiciones de trabajo de la mujer las cuales repercuten en su socialización. Sufre una doble explotación,

trabajando fuera de casa y además cumpliendo con su papel de "ama de casa", por lo que su jornada laboral llega a ser doble y hasta triple. La mujer es considerada, como madre y esposa, célula fundamental de la sociedad, pero existen tendencias a excluirla del trabajo productivo como productora de pleno derecho.

La familia es una institución que tiene la función de mediadora dentro de la sociedad, ya que enlaza al individuo con el sistema social más extenso; las características específicas de la familia en los distintos tipos de sociedades y la posición que tenga en ella la mujer es de importancia crucial para su inserción en el mundo laboral y educativo.

En el macro nivel es el desarrollo regional desigual, con el gran desequilibrio entre el campo y la ciudad, el que crea situaciones laborales muy disímiles para las mujeres urbanas y rurales; la pertenencia a clases sociales distintas separa agudamente a las mujeres de los estratos altos respecto de las que pertenecen a los bajos; los niveles de desarrollo económico distinguen severamente a las mujeres de las zonas más desarrolladas de aquéllas que viven, estudian y trabajan en los países menos desarrollados. Esta red de diferenciaciones hace el problema laboral de la mujer a la vez más complejo y más real.

Los problemas planteados por la condición jurídica, social, económica y política de las mujeres en las sociedades contemporáneas son interdependientes y no es posible aislarlos arbitrariamente. Tal condición se caracteriza por una ambigüedad profunda, que se puede resumir con el aforismo: igualdad reconocida de derechos, discriminación en su aplicación concreta.

Las mujeres, aunque representan el 50% de la población adulta del mundo, un tercio de la fuerza de trabajo oficial y realizan casi dos terceras partes del total de horas de trabajo (de

acuerdo con estudios en Asia y África, las mujeres trabajan tanto o más que los hombres en todas partes), reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 2% de la propiedad mundial. Por ejemplo, producen más del 55% de los productos alimenticios en los países en desarrollo, tanto como el 80% en algunas partes de África. (Oficina Internacional del trabajo, La OIT y el mundo del trabajo, México, 1983).

En 1975, cuando fue declarado el Año Internacional de la Mujer, el número total de mujeres económicamente activas en el mundo era aproximadamente de 575 millones, y de acuerdo a una estimación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) el número se incrementó a 675 millones para 1985, esto es alrededor de 100 millones de mujeres. De este modo, cada año, 10 millones de mujeres se unieron a la fuerza laboral e ingresaron al empleo remunerado.

Según proyecciones de la OIT, durante el periodo 1985-2000 el incremento anual en la fuerza laboral femenina se espera llegue hasta los 13 millones por año. Este cambio, acoplado con las nuevas tecnologías, estará más lejos de inducir ajustes- que favorezcan las condiciones de trabajo de las mujeres- a la infraestructura institucional de cada país.

A menudo les es imposible a las mujeres encontrar nuevas oportunidades cuando la expansión económica exige un incremento en la mano de obra y muchas veces se requiere mayor educación y capacitación de la que poseen, por lo que, a pesar de las consideraciones contrarias, la educación constituye la base del progreso económico y como consecuencia los gastos de educación han demostrado ser una inversión productiva (cuando el individuo en verdad explota su potencial es cuando se da una relación positiva entre la educación y el trabajo). Por lo tanto, el nivel educativo es una condición necesaria para el mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer. Este argumento ha conducido progresivamente a otro: la necesidad de planificar la educación, e integrar el plan de educación en las perspectivas



económicas de una nación.

La educación es una de las grandes fuerzas que contribuyen a transformar la vida de la mujer. En la mayoría de los países el número de analfabetos es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. En más de una quinta parte de 99 naciones estudiadas en 1989, había de 25 a 50% más hombres alfabetizados que mujeres. En el periodo 1970-1985, el número de mujeres analfabetas paso de 543 millones a 597 millones, mientras que el de los hombres aumentó de 348 millones a 352 millones.

En todos los países las mujeres siguen haciendo frente a discriminaciones considerables tanto desde el punto de vista social como legal, lo que es incompatible con sus derechos fundamentales. Aún en los países económica y socialmente avanzados, subsisten todavía discriminaciones y, a pesar de los progresos realizados mucho queda por hacer.

En los países en desarrollo, los problemas a los que han de hacer frente las mujeres son, en cuanto al fondo, los mismos que en los países industrializados, pero agravados por el subdesarrollo. Las condiciones de vida que prevalecen en esos países imponen a la mujer cargas particularmente pesadas.

El principio de salario igual por un trabajo de igual valor no ha sido todavía plenamente aplicado. El acceso a ciertos empleos y profesiones está todavía bloqueado o limitado. Las posibilidades de formación profesional y de aprendizaje son más reducidas para las mujeres que para los hombres y el acceso a las nuevas tecnologías, así como a puestos de trabajo calificado les resulta, a causa de este hecho, más difícil. Además, las infraestructuras y equipos sociales susceptibles de responder a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares son claramente insuficientes.

El capítulo I del presente trabajo expone las acciones internacionales llevadas a cabo en el marco de las Naciones Unidas y dos de los organismos especializados: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Esas acciones se dividen en tres periodos, uno que va de 1946 a 1970 en que la problemática de la mujer fue examinada bajo la óptica exclusiva de igualarla al hombre en términos legales y en la que la mayoría de convenciones o convenios fueron de carácter protector y donde la mujer no era el tema central sino parte de otro. La segunda etapa va de 1970 a 1985, año en el cual termina el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer; en esta se trata de integrar a la mujer al desarrollo y a las luchas por la paz y la cooperación internacionales. Y la tercera etapa, en la que pareciera que las investigaciones sobre la mujer han llegado a cierto nivel de estancamiento, como si hubiesen "pasado de moda" los temas sobre la mujer. No obstante, a partir de 1985 ya no se la considera mera beneficiaria, sino también participe y promotora del progreso.

En el capítulo II se habla de la mujer en la fuerza laboral a nivel mundial. Primeramente se alude a las diferentes teorías que hay acerca de la discriminación sexual en el trabajo, a los problemas que se presentan a la hora en que se intenta medir el trabajo que ellas realizan, indicándose algunas estadísticas generales. También se señalan las principales divergencias que se presentan al tratar de definir ciertos conceptos como el de salario, "persona dedicada a una actividad", etc. A continuación, se expone la problemática en torno a la aplicación del principio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, surgiendo aquí la dificultad de la escasa información actualizada y verdaderamente acertada; no se pasan por alto los factores que impiden la plena aplicación de ese principio como son la concentración de las trabajadoras en ciertas ramas y sectores de la actividad económica, el dudoso argumento de la menor productividad de las mujeres debido a su más bajo nivel de capacitación y educación y a su papel como madres y esposas.

Por último se abordan las acciones realizadas por la OIT en beneficio de la condición laboral de la mujer en el mundo, en particular en lo concerniente al Convenio núm. 100 (1951) sobre igualdad de remuneración y a la importancia de la verdadera aplicación del mismo para avanzar en el camino de la igualdad entre hombres y mujeres.

En el capítulo III y último de esta tesis, en que es abordada la importancia de la educación y sus repercusiones en el trabajo de las mujeres, se intenta dar cuenta de los efectos que tiene el proceso educativo sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en la fuerza laboral mundial. Inicialmente se señala a la educación como uno de los principales indicadores de la posición social de la mujer y se hace hincapié en la categórica importancia de educar a la mujer. Se emprende una exposición general de las hipótesis que se manejan para sostener la relación positiva entre el trabajo y la educación al mismo tiempo que se maneja el lado negativo de esta relación. Se dedica un apartado a la educación primaria por ser el cimiento del desarrollo educativo y el período más largo en un sólo nivel en la vida de un estudiante. Se considera la educación funcional como uno de los caminos a seguir si se desea que las personas alfabetizadas no se conviertan en analfabetos funcionales, o sea que habiendo aprendido a leer y a escribir no lo lleven a la práctica. Además, la educación funcional, permanente o recurrente proporciona al individuo la posibilidad de combinar sus actividades escolares con las laborales. En el penúltimo punto de este capítulo se consideran los efectos de la educación sobre la condición de la mujer en la fuerza laboral pasando a las medidas internacionales dirigidas al mejoramiento de la situación de la mujer en el ámbito educativo.

El lector podrá preguntarse por qué este trabajo está dedicado tanto a la actividad económica de las mujeres como a la educación que reciben, y no a la de la totalidad de la población, independientemente del sexo. La pregunta es absolutamente válida.

Se parte de la consideración de que se ha alcanzado un período histórico en el cual la educación de la mujer y su incorporación en la fuerza laboral es un derecho de la misma y sobre todo una necesidad del mismo proceso de desarrollo. Asimismo, la razón que justifica la visión de este trabajo, aparentemente "sexista", consiste en que el comportamiento laboral femenino es diferente del masculino y que esas diferencias se traducen en calidades diferentes de la medición para ambos sexos, más concretamente, en una generalizada subenumeración y desvalorización de la mano de obra femenina.

Cuando se dice que el comportamiento laboral de las mujeres es diferente del de los hombres se hace una afirmación que es cierta tanto en el nivel individual como en el social, tanto dentro de cada país como entre países. En la mayoría de las sociedades conocidas, los hombres en edad activa permanecen en el mercado laboral desde su ingreso hasta su retiro salvo situaciones de excepción como son los casos de enfermedad, muerte, guerra o recesión económica. En el caso de las mujeres, en cambio, la característica fundamental de su comportamiento laboral es la diversidad.

Así, en relación a las condiciones educativas y de trabajo de las mujeres, algunos de los problemas con que tropiezan en materia de condiciones y de medio ambiente pueden imputarse directamente a la organización de la economía (los sectores demandan mano de obra con características específicas para cada labor a desempeñar, las cuales nacen en el proceso educativo), a la índole o a la forma del empleo que ejercen, otros a la manera como percibe la condición femenina nuestra sociedad y por último las mismas características fisiológicas. Aunque, en realidad se encuentran más diferencias entre individuos de un mismo sexo que entre los sexos tomados globalmente.

Una discriminación que tiene sus orígenes en la educación y que se refleja en su situación legal, en su trabajo, en el lugar que ocupa en la familia y en el papel que desempeña en la sociedad,

debe ser destruida. Las condiciones de la sociedad actual no justifican en modo alguno la existente división internacional del trabajo ni las pautas a seguir en el proceso educativo.

La función reproductora de la mujer no es suficiente para relegar su personalidad a las funciones de madre, esposa y ama de casa. Los determinantes de la "feminidad" o "masculinidad" suelen ser siempre criterios sociales o atavismos culturales. No existe hoy otra razón más que la costumbre para que una mujer se ocupe de los trabajos domésticos y de los niños.

## CAPITULO I

### ALGUNAS ACCIONES INTERNACIONALES DIRIGIDAS A MEJORAR LA CONDICION DE LA MUJER

*"Existe una estrecha relación entre la condición de la Mujer y el estado de desarrollo económico en todo país dado. Mientras los países consideren a las Mujeres como seres domésticos, su desarrollo habrá de ser lento y doloroso". Paul G. Hoffman, Ex-Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.*

La actual batalla por mejorar la condición de la Mujer viene librándose desde hace siglo y medio, y durante todo ese tiempo ha sido desvirtuada por reformas aisladas -concesiones mínimas impuestas por la presión económica o la necesidad política- que ha funcionado parcialmente o que definitivamente han fracasado.

Las Naciones Unidas están comprometidas a alcanzar la igualdad de derechos de hombres y Mujeres, así como la integración de la Mujer al desarrollo social y económico y su participación en la lucha por la paz y contra toda forma de racismo, colonialismo o dominación extranjera. En este sentido, el Sistema se ha dedicado tanto a velar por el reconocimiento universal de los derechos de la Mujer ante la ley como garantizar su pleno ejercicio.

En la Carta de las Naciones Unidas<sup>1)</sup> y en la Declaración Universal de Derechos Humanos se proclama la igualdad de derechos de todas las personas y en el preámbulo de la Declaración se asegura:

"Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y Mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;... "2)

La discriminación contra la Mujer en considerada como un atentado al respeto y la dignidad humanas; en el Artículo 2 de la ya citada Declaración se afirma que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción, entre otros, de sexo.

La inclusión de la Mujer como sujeto de políticas públicas, tanto nacionales, regionales como internacionales, han sido objeto de tres tipos de acercamiento:3)

- A) La visión asistencialista:** La Mujer es vista como problema social, como objeto de políticas públicas; se enfatiza la función reproductora de la Mujer. En esta fase, no se define claramente una política de integración de la Mujer al desarrollo. La preocupación se centra en resolver problemas de salud y educación del binomio madre-hijo, lo que lleva a la instrumentación de programas materno-infantiles, tales como asistencia pre y postnatal, medicina de la primera infancia, saneamiento ambiental, educación para la salud y otros. Su resultado es el de reducir considerablemente las tasas de mortalidad infantil.
  
- B) La visión de participación:** Esta se da en el marco de las políticas públicas orientadas hacia el desarrollo integral, mediante la incorporación de todos los sectores de la población a los procesos de producción y distribución de la riqueza y la participación popular. La Mujer está presente en planteamientos y nociones de tipo global; no hay especificidad en la definición, aunque existe una

mayor coherencia en el diseño y formulación de estrategias y políticas. Las acciones ya no sólo se dirigen a la Mujer reproductora, sino que abarcan su participación en la fuerza laboral, y se la considera beneficiaria de toda la programación sectorial que incide en la calidad de vida, vivienda, educación, recreación y otros.

- C) La visión integralista:** La condición femenina se ve en una triple perspectiva: como variable crucial en la estrategia de desarrollo a largo y mediano plazo; como integrante de lo social en la estrategia sectorial, y como área de atención focalizada en lo relativo a la familia, infancia y juventud. Esta visión supone haber superado obstáculos organizacionales e ideológicos. En el discurso se pretende propiciar un cambio en la condición femenina, concentrándose en la solución de la injusticia social y en el crecimiento económico. Las acciones se dirigen preferentemente hacia los grupos en situación de extrema pobreza, los miembros más vulnerables del grupo familiar y las condiciones de desigualdad de oportunidades y participación de la Mujer.

Desde un punto de vista internacional, la situación de la Mujer se contempla, en la actualidad, con una visión integralista. Aunque puede decirse que las visiones dependen del nivel de desarrollo de cada país y de su contexto sociohistórico por lo que hay países todavía en la etapa asistencial, hay otros en la fase participativa y unos pocos han hecho esfuerzos en la dirección señalada en la tercera de las etapas.

Cabe aclarar que el concepto de la igualdad de derechos del hombre y la Mujer no tuvo su origen en las Naciones Unidas. En el transcurso de la historia ha habido ocasiones en que la legitimidad de una sociedad fincada en su subordinación de un sexo al otro, ha sido objeto de



debates y desafíos. El desafío ganó fuerza en varios países durante el siglo XIX cuando la Mujer empezó a luchar por el derecho a que se le reconociera cabalmente como ser humano; entre otros puntos, se reclamaron la igualdad de remuneración, de oportunidades y de condición jurídica.

Las acciones internacionales dirigidas hacia la Mujer pueden ser divididas en tres periodos, uno de 1946 a 1970; otro de 1970 a 1985, año en el cual concluye el Decenio de la Mujer proclamado por la Organización de las Naciones Unidas; y el último de 1985 a 1992.

## 1.1 PRIMERA ETAPA DE 1946 A 1970

*"Las Mujeres plantean problemas a toda la sociedad por querer participar en un mundo que se organizó sin contar con ellas."*

*Jacqueline Chabaud.*

Durante los primeros veinte años, la problemática de la Mujer fue examinada bajo la óptica exclusiva de igualarla al hombre en términos legales; la situación de la Mujer fue tratada como una de las cuestiones humanitarias, sociales y culturales de las que, en general, se ocupaba el Sistema a través de sus foros comunes. Aunque esta preocupación por la situación de la Mujer ocupará una posición marginal en relación con otros temas de mayor importancia.

Esta inquietud tuvo su máxima expresión en la promoción de una serie de derechos de la Mujer entre los cuales están: el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato y a igual salario por trabajo de igual valor; la protección contra los trabajos nocturnos y subterráneos; el derecho de la educación sin discriminaciones en la esfera de la enseñanza.<sup>4)</sup>

No obstante, una encuesta de las Naciones Unidas sobre el desarrollo económico y social observa que las tendencias en muchos países parecen indicar que las medidas tomadas para aumentar la participación de las Mujeres

*"están motivadas no tanto por el deseo de originar un cambio fundamental en el papel de los hombres y las Mujeres en la sociedad, sino más bien porque los hombres se han dado cuenta de que un desarrollo global requiere una mayor utilización de los recursos potenciales de trabajadores"<sup>5)</sup>*

La creación en 1946 de una subcomisión orgánica del ECOSOC (posteriormente convertida

en comisión), destinada a encarar la situación de la Mujer marca el inicio del proceso mediante el cual el examen de la problemática comienza a adquirir especificidad y relevancia dentro del Sistema. En efecto, al establecer la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, con el mandato de informar a la Comisión de Derechos Humanos, el ECOSOC comenzaba a manifestar preocupación especial por la Mujer y dedicaba a la misma esfuerzos especiales, aunque con las limitaciones propias del ámbito jurídico.

"Los mandatos específicos de la Comisión estaban destinados a mejorar la condición social y jurídica de la Mujer en lo que se refiere a nacionalidad, raza, idioma y religión y a colocarla en un plano de igualdad con el hombre en todos los campos de la empresa humana, eliminando toda discriminación en la legislación de los Estados Miembros, en lo relativo a los derechos políticos, civiles, laborales, educacionales, sociales y económicos. Los trabajos de la Comisión, realizados a través de sus períodos de sesiones bienales, produjeron si no todas, la gran mayoría de las medidas destinadas al mejoramiento de la situación jurídica de la Mujer. Dichas medidas enviadas por la Comisión como proyectos de resolución al ECOSOC, eran posteriormente acogidas por la Asamblea General, la que a su vez les incorporaba algunos temas adicionales y solicitaba a los organismos especializados (OIT, FAO, UNESCO), cuando lo consideraba necesario, que colaboraran en la cuestión de la Mujer."6)

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,7) es una piedra angular en esta labor de las Naciones Unidas, fue adoptada unánimemente por las Naciones Unidas el 7 de noviembre de 1967. En el preámbulo se expresa la necesidad de la Declaración, y se manifiesta preocupación por el hecho de que a pesar de la Carta, de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de otros instrumentos internacionales, así como de los progresos realizados en cuanto a la igualdad de derechos, "continúa existiendo considerable discriminación en contra de la Mujer".8)

En su Artículo 9, la Declaración establece el deber de adoptar todas las medidas apropiadas

para asegurar a la Mujer derechos iguales a los del hombre en materia de educación en todos los niveles; en relación a los derechos de la Mujer en la vida económica y social, en el Artículo 10, se le reconoce el derecho, sin discriminación alguna, a recibir formación profesional, a trabajar, a elegir libremente empleo y profesión y a progresar en ellos; el derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

La aplicación de la Declaración y de posteriores medidas constituye, por supuesto, la parte más difícil para resolver el problema de la discriminación contra la Mujer, y para hacer que la igualdad entre el hombre y la Mujer sea un hecho.

La Organización de las Naciones Unidas no está facultada para obligar a la adhesión de convenciones o declaraciones. Además, aunque muchos países hayan firmado los instrumentos relativos a los derechos de la Mujer no significa necesariamente que los apliquen plenamente. Pero existen pruebas de que la atención constante que los órganos de las Naciones Unidas presentan a esos problemas, así como de que la labor de los sistemas de informes sí estimulan a los Gobiernos a actuar.

Una de las primeras medidas que se tomaron después de la adopción de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer por la Asamblea General, consistió en implantar un sistema de informes sobre la aplicación de dicha Declaración. Periódicamente los Gobiernos, los organismos especializados y las organizaciones no gubernamentales (ONG's), presentaron informes acerca de la publicidad que se había dado a la Declaración y a las medidas adoptadas para poner en práctica las medidas sustantivas que contienen.

Se dió una tendencia general entre los Estados a cumplir con los principios anunciados en la Declaración, pero la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer indicó que

los principales obstáculos que se oponían a la cabal realización de los derechos de la Mujer son:9)

- a) los conceptos tradicionales en cuanto a las funciones que respectivamente desempeñan en la familia y en la sociedad el hombre y la Mujer;
- b) las dificultades con que tropieza la Mujer para combinar las responsabilidades que le imponen la familia y el empleo con las responsabilidades cívicas; y
- c) la modesta condición de la Mujer en las áreas rurales de algunas regiones en desarrollo, especialmente de la Mujer que trabaja en la agricultura, y que constituye la mayoría de la fuerza de trabajo en algunos países.

Estos obstáculos siguen representando, en la actualidad, una gran barrera en la integración plena y total de la Mujer en todos los procesos de los cuales siempre ha sido parte.

La mayoría de los derechos proclamados en esta etapa se basan en convenios o convenciones, es decir, instrumentos internacionales que imponen obligaciones jurídicas a los Estados que los han ratificado o que se han adherido a ellos.

Muchos de estos derechos fueron promovidos mediante 28 convenciones o convenios provenientes de tres foros: la Asamblea General, la OIT y la UNESCO. Las acciones llevadas a cabo por los dos últimos, organismos especializados, serán mencionados en los capítulos II y III respectivamente.

En relación a aquellos que estaban orientados focalmente hacia la Mujer (donde la Mujer es

el objetivo central) la Asamblea General promovió los siguientes:

- 1) Asamblea General, resolución 126 (II) (1947), Traspaso a las Naciones Unidas de las funciones y los poderes ejercidos por la Sociedad de las Naciones en virtud del Convenio internacional del 30 de septiembre de 1921 sobre la trata de Mujeres y niños; del Convenio del 11 de octubre de 1933 sobre la trata de Mujeres mayores de edad; y del Convenio del 12 de septiembre de 1923 sobre el tráfico de publicaciones obscenas.
- 2) Asamblea General, resolución 317 (IV) (1949), Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena.
- 3) Asamblea General, resolución 640 (VII) (1952), Convención sobre los derechos políticos de la Mujer.
- 4) Asamblea General, resolución 1040 (XI) (1957), Convención sobre la nacionalidad de la Mujer casada.
- 5) Asamblea General, resolución 1763 (XVII) (1962), Convención y Recomendación sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios.

La mayoría de las convenciones o convenios del período fueron de carácter protector<sup>10</sup> y no focal, enfatizándose la protección de la maternidad, de los trabajos considerados peligrosos y de la trata de personas y explotación de la prostitución ajena. Las convenciones promocionales se orientaron a la obtención de condiciones más igualitarias para las Mujeres en materia de participación política, nacionalidad de la Mujer casada y matrimonio, igualdad

laboral en el salario y la eliminación de discriminaciones por sexo en la esfera de la enseñanza. Se hace evidente en esta etapa el peso de la legislación laboral, en la que jugó un papel preponderante la OIT, que mantuvo la política de proteger los derechos de la Mujer en materia de maternidad y trabajos peligrosos por medio de convenios focales, y de promocionar los derechos de la Mujer en materia de empleo y ocupación, formación profesional, libertad de asociación, etc., a través de convenios dirigidos a todos los trabajadores.

Con la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 terminaba una etapa del proceso iniciado en el Sistema de las Naciones Unidas en 1945, al adoptarse la Carta de las Naciones Unidas, la que reafirmaba:

"...la discriminación contra la Mujer es incompatible con la dignidad humana y el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la Mujer de servir a sus países y a la humanidad;...la máxima participación tanto de las Mujeres como de los hombres en todos los campos es indispensable para el desarrollo total de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."11)

## 1.2 SEGUNDA ETAPA DE 1970 A 1985

*"En la actualidad las Mujeres de América Latina todavía viven bajo códigos civiles basados en la ley romana, que suelen tratar a las Mujeres, a los niños y a los retrasados mentales por igual, como menores de edad legalmente..."*

*Elsa Chaney, 1983.*

La segunda etapa va de 1970 a 1985. A partir de los 70's, las resoluciones y mandatos, sin olvidar la preocupación por los derechos humanos, situaron los problemas de la Mujer en la perspectiva de plantear la integración de la Mujer al desarrollo y a las luchas por la paz y la cooperación internacionales: la igualdad de la Mujer sólo era posible en el marco del desarrollo y de la paz.

*"En este nuevo enfoque se visualizaba la necesidad de integrar plenamente a la Mujer al desarrollo-concebido éste como un proceso totalizador, relacionado con todos los aspectos de la vida-, así como a las luchas por la paz, el desarme y la construcción de un nuevo orden económico internacional. De este modo se produjo una transformación en la definición del problema de la Mujer, adoptándose un enfoque dinámico-estructural que permitió ubicarlo en el contexto social, económico y político que lo había generado".12)*

La idea de la Mujer como beneficiaria pasiva del desarrollo se transformó pronto en la idea de ella como víctima del cambio, entonces se rechazó la connotación de pasividad que conlleva el término "víctima". Se mostró a la Mujer, en cambio, como una administradora activa y a menudo exigente, de los únicos recursos a su disposición (aún cuando éstos fueran su propio trabajo y tal vez el de sus hijos).



La primera referencia explícita a la Mujer y el desarrollo tuvo que esperar hasta 1970. En ese año la Asamblea General adoptó el Segundo Decenio Internacional para el Desarrollo, el cual apoyaba y estimulaba la integración plena de la Mujer en el esfuerzo total en favor del desarrollo.

La Conferencia Mundial de Año Internacional de la Mujer, celebrada en la Ciudad de México en 1975, unió, por primera vez, el papel de la Mujer a escala mundial con los temas de la actualidad y los acuciantes problemas políticos, sociales y del desarrollo. Algunas de las reuniones en las que se aplicó esta nueva dinámica fueron: la Conferencia Tripartita sobre el Empleo, la Distribución del Ingreso y el Progreso Social, y la División Internacional del Trabajo (1976), la Conferencia Mundial sobre Reforma Agraria y Desarrollo Rural (1979).<sup>13</sup>

A través de los años, el análisis de los derechos de la Mujer y su condición de discriminación se separaron progresivamente del campo general de los derechos humanos, adquiriendo una dinámica propia. Se continuaron los trabajos esbozados en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; se proclamó el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (1975-1985).

Cuando se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (1975), En la que se proclamó el Decenio para la Mujer, el mundo se encontraba en la recesión más profunda y prolongada desde la década de los años treinta, y este hecho afectaba la economía mundial de muchas maneras.

\*Algunos países en desarrollo fueron asolados por la hambruna, la sequía y la devastación ecológica, pero muchos otros lo fueron por el desastre económico. En muchos países, especialmente en América Latina y África, los ingresos nacionales y personales cayeron

de un 20% a un 30% en términos reales, a lo largo de los diez últimos años...A medida que la crisis se profundizaba y la distribución del ingreso empeoraba, desde el comienzo de la década de los 80's, las Mujeres y los niños fueron quienes más sufrieron; como una medida gráfica del costo extremo, las tasas de mortalidad infantil aumentaron en las familias pobres revirtiendo así la tendencia histórica".14)

Es debido a estas circunstancias que se ha llegado a afirmar que los cambios en la condición femenina, cuando han ocurrido, han tenido más relación con las transformaciones globales que con políticas o acciones dirigidas específicamente a las Mujeres

Se crearon organismos y foros especializados para examinar los temas sobre la Mujer. Se designan las comisiones regionales como puntos focales regionales para la integración de la Mujer; se establecen unidades especializadas en las comisiones y en otros órganos y organismos especializados; se crea el Fondo de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para la Mujer y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)

La convención aprobada por la Asamblea General mediante su resolución A/34/180 del 18 de diciembre de 1979, denominada Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es la continuación natural y en un nivel de mayor normatividad, de la declaración del mismo nombre aprobada en 1967. Se define discriminación como toda

"distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la Mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la Mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (Artículo 1).

La Convención entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, promulga en forma jurídica, principios aceptados universalmente y medidas para conseguir que la Mujer goce de derechos iguales en todas partes. El instrumento reclama acabar con la discriminación en las distintas esferas de la vida social, especialmente la que afecta a las Mujeres rurales; indica que deben adoptarse todo tipo de medidas, inclusive medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de hecho que existe entre el hombre y la Mujer; y además contiene disposiciones para modificar los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación. Igualmente pide la Convención que se eliminen las leyes protectoras, una vez que estas hayan logrado sus objetivos (Artículo 4).15)

La Convención constituye el mayor logro alcanzado por la Mujer en términos de derechos concertados y es un instrumento internacional destinado a promover la igualdad de la Mujer ya que dentro de sus mismas disposiciones se crea un Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La función primordial del Comité consiste en examinar los progresos realizados en la aplicación de la Convención incluidos los informes nacionales sobre las medidas legislativas, judiciales y administrativas que hayan sido adoptadas por los Estados partes para ejecutar las disposiciones de la Convención.

El documento orientador para el Tercer Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Estrategia Internacional para el Desarrollo, hace también frecuentes referencias a la conveniencia de que la Mujer participe en el proceso de desarrollo.

El enfoque nuevo, amplio y global se confirmó en 1980 en la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer celebrada en Copenhague y se afianzó en la Conferencia de Nairobi, julio de 1985, que marcó el final del Decenio.

En la época de la Conferencia de Nairobi se descartó cualquier sugerencia de que la Mujer fuese la mera beneficiaria (o víctima) del desarrollo. Se le considera como participante y agente del proceso.

De 1975 a 1980 se proclamaron derechos políticos planteados en términos de participación y asociación efectivas, como contribución al proceso de desarrollo y como condición para alcanzarlo, rompiéndose así el esquema formalista provisto por el derecho al voto de la etapa anterior. De igual manera, se proclamaron derechos de familia, con particular énfasis en los derechos de la madre soltera, la condición de las personas nacidas fuera del matrimonio, la, violencia doméstica y la planificación familiar. El derecho público experimentó un notable avance, proclamándose los derechos de las Mujeres migrantes, de las afectadas por el apartheid, por conflictos armados y por toda forma de dominación extranjera; los derechos de las Mujeres desplazadas, refugiadas y desaparecidas, y de las Mujeres que viven en aquellos países en los que se violan permanentemente los derechos humanos.<sup>16)</sup>

Los derechos proclamados en la Primera Mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer se basaron en los avances logrados en la etapa anterior; pero constituyeron un paso más: del voto a la participación política efectiva; del matrimonio a los derechos de la Mujer no casada y sus hijos; de la protección laboral a la promoción; de la atención de los derechos fundamentales de la Mujer a los derechos de grupos de Mujeres en situaciones críticas y estrechamente ligadas a acontecimientos políticos y socioeconómicos; de la familia como institución a sus problemas internos, como la violencia doméstica y la planificación familiar; y de la igualdad en la enseñanza a la igualdad de acceso a la educación, incluidas la educación técnica, la formación profesional, la educación de adultos y la educación permanente. Sin embargo, la mayoría de los derechos proclamados no se concretaron en convenciones,<sup>17)</sup> limitándose a proveer orientaciones a los gobiernos, bajo la forma de resoluciones,

recomendaciones o planes de acción.

Entre estos mandatos, recomendaciones, resoluciones cabe mencionar; entre otros, los referidos a:

- 1) Mejoramiento de la condición de la Mujer en la educación y en las esferas económicas y social: resoluciones 33/134 y 33/184 de la Asamblea General; resolución 24 de la Conferencia Mundial de 1975; resolución IV de la Conferencia Mundial de la FAO, 1979; y resolución 13 de la UNESCO, 1978.
- 2) Participación de la Mujer en el fortalecimiento de la paz y seguridad internacionales: resolución 3 519 (XXX) de la Asamblea General; resolución 1980/36 del ECOSOC; resolución 29 de la Conferencia Mundial de 1975; resolución 11 de la Conferencia Mundial de 1980.
- 3) Situación de la Mujer en países donde se violan los derechos humanos: resoluciones 32 y 34 de la Conferencia Mundial de 1975; resoluciones 18 y 19 de la Conferencia Mundial de 1980
- 4) Participación política y social, integración de la Mujer en el proceso de desarrollo: resoluciones 18 y 20 de la Conferencia Mundial de 1975; resolución IV de la Conferencia Mundial de la FAO, 1979.
- 5) Investigaciones sobre Población e Integración de la Mujer al desarrollo: resolución 11 de la Conferencia Mundial de 1975.

El desnivel observado en el segundo período entre las resoluciones que no constituyen legislación internacional y las legislaciones que sí constituyen legislación permite inferir un campo de derechos poco desarrollado, que podrían ser concretados en el futuro en nuevas convenciones.

Para resumir se puede afirmar que entre 1946 y 1981 se produjo una profunda transformación en el conjunto de resoluciones y mandatos emanados del Sistema de las Naciones Unidas acerca de la situación jurídica de la Mujer. En los primeros veinte años la cuestión de la Mujer fue encarada desde una perspectiva liberal y legalista, en que la legislación era considerada como el factor principal para eliminar desigualdades y discriminaciones. El planteamiento legalista estaba orientado hacia las Mujeres en general y era protector en lo jurídico. La concentración y proclamación de derechos se logró mediante convenciones provenientes de los foros comunes del Sistema, convenciones centradas en derechos formales, con muy escasa generación de medidas y mecanismos para su aplicación y evaluación, así como a través de programas y proyectos específicos dentro de la Organización y a nivel nacional.

A partir de 1970 y fundamentalmente desde el Año Internacional de la Mujer en 1975, se adoptó un enfoque dinámico, bajo el cual se encaró la situación de la Mujer en términos de integración al desarrollo. Las medidas legislativas se subordinaron a ciertas estrategias integradas de planificación que conjugaban, junto con la legislación que entonces era considerada también como un instrumento de planificación la promoción de la asociación y organización de las Mujeres, la adopción de programas de educación permanentes, el desarrollo de programas de investigación, y la adopción de estrategias y medidas transitorias. En este marco, las medidas legislativas fueron definidas como factores que facilitaban la eliminación de la discriminación de la Mujer, pero que no podrán, en sí mismas, dar una

respuesta al problema. Se produjo así una transición desde una posición legalista a una planificación integrada y consciente de los factores estructurales que afectan a la población femenina.18)

### 1.3 TERCERA ETAPA DE 1985 A 1992

*“Aunque el desempleo es mayor en las naciones en desarrollo, los porcentajes de desempleo en las economías de mercado industrializadas de Europa Occidental aumentaron hasta superar el 10% en el decenio de 1980. Estas economías albergan ahora más de 13 millones de los 100 de desempleados que, se calcula, hay en el mundo.”*

*Conferencia Mundial sobre Educación para Todos,  
Jomtien, Tailandia, 1990*

La tercera etapa se da a partir de 1985 y concluye en 1992. Aunque es preciso aclarar que las dos primeras etapas son producto de la clasificación que hace la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el informe: el decenio de la Mujer en el escenario latinoamericano, realidades y perspectivas; la cual es apoyada e impulsada por la Organización de las Naciones Unidas y demás organismos interesados en la plena integración de la Mujer en el proceso de desarrollo.

Este período es expuesto de la manera más acertada posible ya que en ningún informe o referencia bibliográfica se manejan esos años de una manera clara y precisa debido, principalmente, a la cercanía en el tiempo. Es notoria la disminución de la información relacionada a las actividades orientadas directamente a minimizar las malas condiciones de vida en que se encuentra la Mujer a nivel mundial. Sólo existe algo de información estadística con proyecciones hasta el 2025.



En 1985 se dió a conocer el informe de la Reunión de expertos de alto nivel sobre empleo de la OIT llevada a cabo en Ginebra en 1985: *Employment and poverty in a troubled world*, donde se señala que un grupo de expertos, convocado por el Director General de la OIT para que examinara la naturaleza y las causas de la crisis del empleo en 1984, llegó a la conclusión de que la situación económica mundial actual ha obstaculizado seriamente el cambio estructural en largo plazo y ha puesto un freno a la consecución de los objetivos de empleo y las necesidades básicas, en las que se encuentra la educación de las Mujeres.

En 1986, la Oficina Internacional del Trabajo dió a conocer, en su 72a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, un estudio general de la comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que exponía los problemas que se presentaban en la aplicación del principio sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, contemplado en el Convenio número 100 y la Recomendación número 90 de la OIT, entre otros instrumentos nacionales e internacionales.

Para mayo de 1988 se publicó el boletín número 1 de Estadísticas sobre la Mujer (16 boletines) en los que se examina la situación de la Mujer en distintas partes del mundo. La preparación de las Estadísticas sobre la Mujer estuvo a cargo de la Subdivisión para el Adelanto de la Mujer, la cual contó con el apoyo financiero del Gobierno del Japón. Estos boletines se basan en estadísticas elaboradas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En la preparación de Estadísticas sobre la Mujer, fueron también sumamente valiosas para la Subdivisión las observaciones y la cooperación de otras organizaciones, en particular la Oficina de Estadística y la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales de la Secretaría de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la

Educación, la Ciencia y la Cultura, y la Organización Mundial de la Salud.

Mediante la publicación de Estadísticas sobre la Mujer se desea fomentar, con ayuda de datos estadísticos, una mayor sensibilización respecto de varias cuestiones importantes relacionadas con el adelanto de la Mujer. A este fin, la Subdivisión para el Adelanto de la Mujer destaca las condiciones reales de vida de la Mujer. Los números de estadísticas sobre la Mujer se dedicarán a los siguientes temas:

1. Tamaño y crecimiento de la población femenina en el mundo
2. Estructura de la población femenina por edades
3. Distribución de la población femenina en las zonas rurales y urbanas
4. Las Mujeres de las zonas urbanas
5. La maternidad y el ciclo de vida de la Mujer
6. Analfabetismo entre las Mujeres adultas
7. Participación de las niñas en la enseñanza primaria y secundaria
8. Participación de la Mujer en la enseñanza superior
9. Participación de la Mujer en diversas disciplinas de la enseñanza superior
10. Participación de la Mujer en la fuerza de trabajo
11. Distribución sectorial de la fuerza de trabajo femenina
12. Distribución de la fuerza de trabajo femenina entre las distintas ocupaciones
13. Diferencias entre la remuneración de hombres y Mujeres
14. Tasas de desempleo de la Mujer
15. Tasas de mortalidad materna
16. Diferencias entre las tasas de mortalidad de ambos sexos

En el presente trabajo se centra la atención en la población femenina ya que es la única

información de la que se dispone, proveniente del primer número de Estadísticas sobre la Mujer: Tamaño y crecimiento de la población femenina en el mundo; existiendo gran dificultad para obtener datos más recientes.

En 1990 se publicó un cuadro de indicadores sobre la situación de las Mujeres para el cual se contó con el trabajo de diversas organizaciones internacionales. Los indicadores expuestos en este cuadro provienen de las estadísticas reunidas por la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas, el Departamento Internacional sobre Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Nos proporciona un sumario gráfico y analítico de las estadísticas e indicadores sobre la situación de las Mujeres y su rol en el desarrollo en pie de igualdad. Tanto el libro como el cuadro fueron creados a través de la colaboración de varias organizaciones y oficinas del sistema de las Naciones Unidas quienes promueven las estadísticas: OIT (Organización Internacional del Trabajo), FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación), UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), OMS (Organización Mundial de la Salud), UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), FNUP (Fondo de las Naciones Unidas para la Población), PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo), UNIFEM (Fundación de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer) y el INSTRAW (Instituto Internacional de Investigación y Entrenamiento para la Promoción de la Mujer).

Los indicadores considerados son:

- \* composición y distribución de la población
- \* educación, alfabetismo y entrenamiento
- \* actividad económica y empleo

- \* status marital, fertilidad y salud
- \* vida política

Del 27 al 30 de septiembre de 1988 se celebró la Cuarta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social en América Latina y el Caribe, la cual tuvo lugar en Ciudad de Guatemala, Guatemala.

En febrero de 1989 se reunieron, en Washington, D.C., los representantes del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y el Banco Mundial, al igual que numerosas agencias y gobiernos se unieron posteriormente. Uno de los objetivos principales fue el análisis de la situación de la Mujer y sus posibles soluciones.

Del 5 al 9 de marzo de 1990 se celebró, en Bangkok, la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos.

La labor de la OIT se ha apoyado en estudios por países y por regiones; se ha dado gran énfasis en la relación existente entre el trabajo de la Mujer y el adelanto tecnológico (innovaciones mecánicas). El INSTRAW se ha preocupado por la compleja clasificación de las actividades de la Mujer en cada uno de los países; organismos no gubernamentales como la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) prosiguen con sus políticas y programas para ayudar a mejorar la condición de la Mujer.

Como lo ideal sería que tanto hombres como Mujeres compartieran el mismo grado de oportunidades para afrontar la vida, entonces UNICEF ha decidido intervenir en este campo de la igualdad de derechos y oportunidades. En efecto, UNICEF ha definido metas claves para trabajar en favor de las Mujeres, los niños, las niñas, y los adolescentes, para la década de

los 90's. Para implementar este propósito, hay planes precisos a corto plazo: 1991-1993, con el objetivo de desarrollar actividades en provecho de la Mujer adolescente. Se espera que en 1992, la Junta Directiva de UNICEF aprobará el Plan de Acción de Atención a la Mujer y la Niña, como punto central de su política de reivindicar el rol de la Mujer y de mejorar el estatus que a ella le corresponde en la sociedad.

El mundo económico ha cambiado; antes los países podían dedicarse de forma prioritaria a lograr sus objetivos nacionales en materia de desarrollo, empleo y educación, mientras que ahora necesitan dar prioridad a ajustes y reacciones frente a factores externos que escapan a su control. Esto constituye en sí mismo un signo alarmante de alto grado de interdependencia que existe actualmente entre los países, en el comercio internacional, las materias primas, el dinero y las finanzas, los factores de corto y largo plazo y entre la economía, las tendencias demográficas y el medio ambiente.

Los estudios y las soluciones prácticas sobre la condición de la Mujer, en los diferentes ámbitos es, sin lugar a dudas, una realidad impostergable. Sobre todo en la etapa actual en que la naturaleza de las relaciones internacionales es cada vez más estrecha y compleja: los adelantos tecnológicos que acortan distancias geográficas y que dan a conocer, casi inmediatamente, lo que acontece en diferentes puntos del mundo; el cambio de los estilos de vida de las diversas poblaciones; la urgente necesidad de incluir a toda la población en la solución de los problemas que aquejan al mundo.

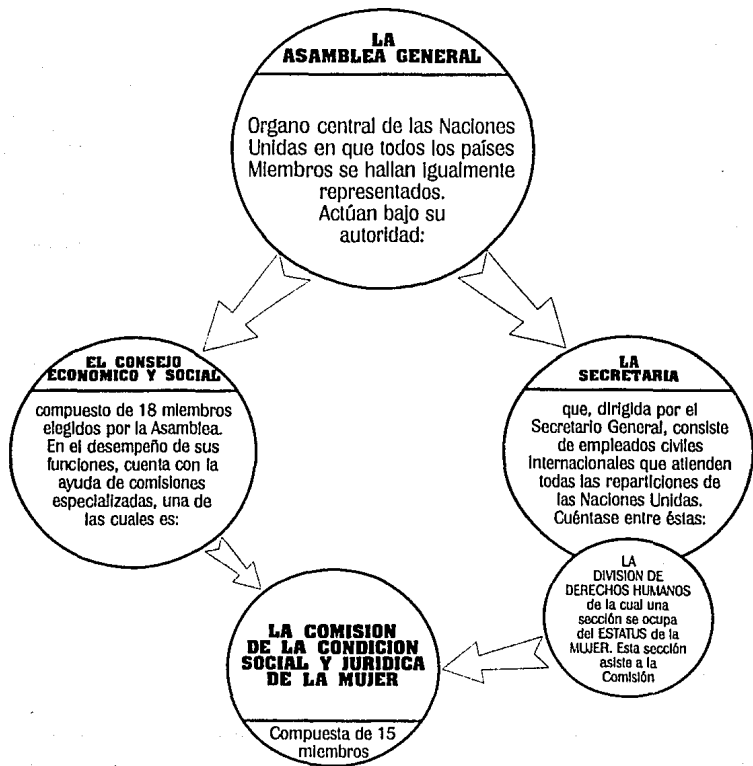
Existe un fenómeno muy importante ya que se ha creado una nueva categoría de normas manifiestamente originales y modernas por comparación con el sistema positivista clásico. Esas normas son las relativas al fomento de la igualdad de oportunidades, concepto sociológico y dinámico que se opone al concepto "estático" de la igualdad de derechos, que

suele formularse de manera negativa ya que esta prohibida la discriminación. El nuevo concepto sobre igualdad de oportunidades es poco conocido y no se halla bien integrado en los sistemas jurídicos en que ha surgido: OIT, UNESCO, ONU, sistemas internacionales provistos de un sistema jurídico acorde a sus objetivos.

## NOTAS

- 1) La Carta de las Naciones Unidas fue el primer tratado internacional en donde se alude al principio de la igualdad de derechos entre hombres y Mujeres en términos concretos. Aunque muchos de los derechos que concretamente son inherentes a todo individuo están enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) aprobada por la Asamblea General.
- 2) Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- 3) División del Desarrollo Social de la CEPAL, El Decenio de la Mujer en el escenario latinoamericano: realidades y perspectivas. Organización de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1986, p.p. 140-141.
- 4) Idem, p. 164.
- 5) Chaney, Elsa M., Supermadre: la Mujer dentro de la política en América Latina, FCE, Colección Popular 240, México, 1983, p. 53.
- 6) División del Desarrollo Social de la CEPAL, Op. cit., p. 164.
- 7) Resolución 2 263 (XXII), de la Asamblea General.
- 8) Naciones Unidas. La igualdad de derechos para la Mujer: una excitativa a la acción. Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer, 1967, p.p. 1-26.
- 9) Naciones Unidas. La igualdad de derechos..., Op. cit., p.p. 21-22.
- 10) Además de la clasificación en focales y no focales, atendiendo a si la Mujer ha sido el tema central de la convención o convenio o si ella formaba parte de otros temas o grupos, se establecieron otras dos categorías para los instrumentos: aquellas que protegian a la Mujer (legislación protectora) y los que promocionaban (legislación promocional).
- 11) Preámbulo de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer, 7 de noviembre de 1967.
- 12) Idem, p. 167.
- 13) Sen, Gita y Grown, Karen, Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: perspectivas de la Mujer en el Tercer Mundo, el Colegio de México, México 1988, p.p. 92-94.
- 14) Idem, p. 98.
- 15) División del Desarrollo Social de la CEPAL..., Op. cit., p. 169.
- 16) Idem, p. 168.
- 17) En este periodo se aprobaron seis convenciones, una por la Asamblea General y las cinco restantes por la OIT; de estas últimas sólo una está destinada exclusivamente a la Mujer, el Convenio núm. 156 sobre igualdad de oportunidades y trato, de 1981.
- 18) División del Desarrollo Social de la CEPAL..., Op. cit., p. 172.

# ORGANIZACION DE LAS LABORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL ESTATUS DE LA MUJER





## CAPITULO II

### LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL A NIVEL MUNDIAL

*"...Los proyectiles nucleares pueden ir de la Europa occidental a Moscú en 6 minutos, mientras que la Mujer campesina media en Africa tiene que caminar varias horas al día para traer agua a su familia".*  
Gita Sen y Karen Grown.

#### **2.1 TEORIAS SOBRE LA DISCRIMINACION SEXUAL LABORAL**

Un reciente documento de las Naciones Unidas<sup>11</sup> revela cómo en los países más desarrollados se discrimina a la Mujer confinándola en unas cuantas ocupaciones mal remuneradas. Por lo general, las características comunes son la escasez de representación femenina en las categorías profesionales y de personal directivo, con excepción de ciertas ocupaciones tradicionalmente "femeninas", como las de personal paramédico y profesoras, y su presencia predominante en los sectores de ventas y servicios, particularmente como secretarías, empleadas de oficina, dependientas y personal de limpieza. Estas mismas características de la posición de la Mujer en el medio laboral pueden ser aplicadas a los países subdesarrollados o en vías de desarrollo.

Esta condición subordinada de la Mujer en el mercado del empleo la explican economistas como Fawcett y Edgeworth quienes, siguiendo la tradición neoclásica a comienzos del siglo, dedujeron que la "concentración" de Mujeres en determinadas ocupaciones disminuía su remuneración. Esto se debía a que los empleadores rechazaban la idea de una mano de obra

integrada, actitud que en parte compartían los sindicatos y los asalariados varones. Aunque a la Mujer se la consideraba igual al hombre en cuanto a su potencial productivo, esta discriminación por parte de la demanda hacia que, al concentrarse la oferta de trabajo femenino en determinadas ocupaciones debido a la reducida demanda en las demás, descendiera en el mercado su coste salarial.<sup>2)</sup>

Más recientemente, en 1957, Becker ha sostenido que la discriminación de las Mujeres se debe en gran medida a los gustos y preferencias de los empleadores. Sólo se accede a emplearlas cuando sus sueldos son lo bastante bajos con relación a los de los hombres para compensar los inconvenientes de contratarlas. Se cree que el temor de los sindicatos de que el empleo de la Mujer amenazara la seguridad de empleo y de ingresos también ha contribuido a su discriminación profesional.<sup>3)</sup>

Desde el punto de vista de la oferta, las explicaciones de la discriminación salarial y profesional suelen encuadrarse en la teoría del "capital humano". La nueva "economía doméstica", con sus modelos de adopción de decisiones a nivel familiar, ha subrayado que los papeles biológicos y tradicionales de la Mujer en materia de maternidad, cuidado de los niños y tareas del hogar le han dado cierta ventaja comparativa en esas actividades al margen del mercado. Como resultado, la adhesión de las Mujeres a la fuerza de trabajo es, en substancia, diferente de la de sus maridos, y está expuesta a largas interrupciones.<sup>4)</sup> Al pasar menos años como parte de la mano de obra, se dice que su productividad es menor debido a que su capital humano acumulado es inferior al de un hombre de la misma edad. Y si hay discriminación en el mercado por parte de la demanda, lo que trae consigo salarios inferiores, su participación en la mano de obra y, a la vez, su capital humano acumulado y su productividad disminuirán aún más en consecuencia.

"Para dar cuenta de la discriminación profesional, los teóricos del capital humano predicen a renglón seguido que las Mujeres prefieren ocupar puestos que, si bien no recompensan la experiencia, tampoco penalizan las interrupciones en el empleo remunerado. De ahí que se autoexcluyan de profesiones que requieren periodos onerosos y prolongados de formación general. Por otra parte, ciertos empleadores, conocedores de la alta tasa de inestabilidad en el empleo de las Mujeres, también excluyen su participación en programas de formación en el lugar de trabajo para cubrir diversos puestos." <sup>6)</sup>

Gwartney y Stroup <sup>6)</sup> han mantenido que en los Estados Unidos las diferencias salariales y profesionales entre hombres y Mujeres se deben en gran parte a las "preferencias" del empleador. Ello queda confirmado, según los autores, por su descubrimiento de que, con los necesarios ajustes para tener en cuenta la edad, el nivel de instrucción y la antigüedad, la diferencia media de ingresos entre hombre y Mujer se reduce casi a cero. Su hipótesis es que las personas solteras, cualquiera que sea su sexo, tienen parecidas preferencias profesionales. Sin embargo, en el caso de las Mujeres casadas, tras los ajustes comparables, sus ingresos medios son sólo la mitad de los de los hombres casados. Así, los autores concluyen que el estado civil explica las diferencias de ingresos según el sexo en razón de las preferencias de ocupación de las Mujeres casadas.

Por supuesto que el proceso de socialización en el curso de la educación de la Mujer determinará sus gustos y aspiraciones profesionales, que en gran parte están influidos por la actitud tradicional de la sociedad y de los padres respecto al papel de la Mujer y a su lugar en el mercado del empleo. La elección que pueda realizar la Mujer en materia de educación y de formación reflejará esas expectativas y, hasta cierto punto, constituirá una discriminación previa a su ingreso en el mercado.<sup>7)</sup>

Blau y Jusenius <sup>61</sup> han presentado un atractivo "modelo institucional" que se basa en gran parte en el concepto de mercado del empleo "dual" para explicar la discriminación profesional concomitante y los salarios inferiores de las Mujeres. Insisten en el fenómeno generalizado del mercado del empleo interno, en virtud del cual, aunque determinados puestos se cubren desde el exterior de una organización con la llegada de nuevos trabajadores, otros se cubren exclusivamente a partir de las posibilidades internas mediante escalas bien definidas de aumentos y de promoción en el empleo. Generalmente, las oportunidades de promoción son determinadas según el empleo para el que se contrató inicialmente al trabajador: Dentro de ciertos límites, esta primera asignación en el empleo depende en gran medida del empleador, que establece si el candidato es adecuado para un empleo "primario" o "secundario". Los empleos primarios se caracterizan por estar bien remunerados, lo que fomenta la estabilidad del trabajador, extensas escalas de promoción y oportunidades de ascenso, buenas condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. Los empleos secundarios son aquellos a los que se ingresa de muchas formas, tanto desde el interior como desde el exterior de la organización, en que las expectativas de promoción son escasas y los salarios bajos y donde las precarias condiciones de trabajo y falta de seguridad tienden, en conjunto, a desalentar el interés de los trabajadores.

Los salarios en el sector primario del mercado dual son determinados en gran medida no por las fuerzas de la competencia, sino por la categoría profesional adquirida. Se los fija en virtud de una tradición y de la evaluación del puesto y, mientras las diferencias interprofesionales son grandes, dentro del empleo las diferencias salariales son exiguas y se basan en el sistema de antigüedad y de méritos.

Así, los procedimientos y reglamentos administrativos establecen un conjunto rígido de relaciones salariales y de posibilidades de promoción. Para los que forman parte del mercado

interno, los salarios tenderán a depender estrechamente de la edad y de la experiencia en la medida en que sean aplicables las disposiciones relativas a la antigüedad. Para los que ocupan empleos secundarios, donde los costes de despido para el empleador son bajos, serán más importantes las fuerzas de la oferta y la demanda y la experiencia pesará poco a la hora de determinar los salarios.

Blau y Jusenius subrayan que las asignaciones iniciales de hombres y Mujeres, que más tarde se traducirán en discriminación profesional, pueden dar lugar a una "discriminación estadística" por parte de los empleadores. Las decisiones de ésto en materia de asignación inicial de empleos obedecen en gran medida a las probabilidades del grupo. Si se considera que, como término medio, la Mujer cuesta más a los empleadores que el hombre debido a una mayor movilidad profesional y a discontinuidades de participación por sus obligaciones domésticas, el empleador, sin más información sobre los individuos, reducirá al mínimo los riesgos contratando un hombre. Puesto que el mercado interno no permite salarios flexibles que compensen el aumento de los costes, no puede acusarse al empleador de discriminar a las Mujeres, como término medio, si su análisis es correcto. No obstante, en la medida en que tal o cual Mujer no responda al estereotipo (o media) de su sexo, habrá discriminación contra esa Mujer en particular.

Arrow ha dado a esto el nombre de modelo de "equilibrio de apreciaciones", en virtud del cual determinado conjunto de apreciaciones se refuerzan mutuamente.

"Las trabajadoras advierten que cierto tipo de realizaciones no se ven compensadas; se produce así un desapego a las realizaciones necesarias y por ello los empleadores consideran que las mismas no son propias de las Mujeres. Para que este argumento sea válido es necesario considerar a los trabajadores como grupos y no como individuos. Si los empleadores hicieran la distinción entre individuos, todos estos fenómenos desaparecerían"<sup>9)</sup>

Sin embargo, admite Arrow, el modelo no lo explica todo, y existen pruebas de discriminación pura y simple que no hallan justificación en el comportamiento real o imaginario de la Mujer y cuya explicación fundamental cae fuera del campo de la economía.

Si bien es sumamente difícil determinar los casos en que las Mujeres reciben remuneración desigual por idéntico trabajo, existen diversos casos en que las Mujeres se concentran en empleos mal remunerados y que no requieren mejor calificación constituye un importante factor de su desventaja remunerativa global. A pesar de las grandes lagunas que aún existen sobre estudios, estadísticas e investigaciones se sabe que, en muchos casos, las Mujeres dotadas de características de productividad aparentemente idénticas a las de los hombres perciben una remuneración muy inferior. Plantea un complejo problema establecer en qué medida las diferencias mismas de preparación entre los sexos son producto de la discriminación o reflejan decisiones racionales por parte de las mismas Mujeres.

## 2.2. LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO

*"Cabalgaré la tormenta,  
 Domaré las olas.  
 Mostrán los tibuxones,  
 Rechazaré al enemigo  
 para salvar mi pueblo.  
 No habré de contentarme  
 con el eterno sino\* de la Mujer:  
 doblar la cabeza como concubina."  
 Campesina, año 300 D.C.  
 (\*Circunstancia favorable o adversa).*

Más de una tercera parte de la mano de obra del mundo está compuesta de Mujeres que trabajan fuera del hogar. En muchos países su número ha aumentado rápidamente en los últimos cuatro decenios. Este fenómeno ha puesto de relieve los problemas especiales de las Mujeres que trabajan, y repercute gravemente sobre su situación en el lugar de trabajo. Que las más de las Mujeres también realicen tareas en el hogar y sean a menudo las únicas responsabilidades del cuidado de la familia, es un hecho que aumenta sus horas de trabajo e influye directamente sobre su actividad remunerada en el mercado del empleo. La característica principal del mundo de las trabajadoras es que a cambio de su aporte de trabajo dentro y fuera del hogar reciben inadecuada compensación económica, es decir, un pago nulo o casi nulo. Además, la infraestructura institucional en términos de servicios sociales y de otra naturaleza todavía no se ha adecuado suficientemente a la entrada de las Mujeres en el mundo del trabajo.

En muchos países, las Mujeres están aún legalmente excluidas de ciertos empleos y en la práctica no disfrutan de igualdad de acceso a la información, a la readaptación o a las

oportunidades de perfeccionamiento profesional en el empleo, particularmente las que ocupan puestos de categoría profesional, técnica y administrativa. La naturaleza del trabajo que las Mujeres realizan en muchas economías y sociedades revela una clara distinción entre lo que se considera como "trabajo de Mujeres" y "trabajo de hombres". Aunque esta diferencia esté desapareciendo paulatinamente, se continúa asignando a las Mujeres empleos poco remunerados. Esta segregación también obstruye artificialmente su ascenso a cargos de responsabilidad, en especial a los puestos ejecutivos de dirección.

El proceso de industrialización repercute de diferentes maneras en las diversas economías, y concretamente modifica las pautas de trabajo femenino en los diversos sectores de la economía. En varios países, las Mujeres que estaban tradicionalmente ocupadas en la agricultura como "trabajo familiar impago" o en actividades no agrícolas tales como pequeñas industrias o artesanía, buscan ahora empleo en las fábricas, las oficinas y los servicios, tropezando con formas especiales de discriminación que socavan su capacidad para trabajar y contribuir al progreso económico y social en pie de igualdad con los hombres.<sup>10)</sup> Sin embargo, la percepción del trabajo y del rendimiento de la Mujer está cambiando positivamente a medida que a su vez cambian las pautas de empleo.

## **2.2.1 PROBLEMAS DE MEDICION DEL TRABAJO FEMENINO**

Las cifras de población activa femenina encierran un margen de incertidumbre que dificulta el estudio del movimiento histórico de la participación laboral dentro de una misma sociedad, como las comparaciones internacionales.

La mayoría de la población puede ser fácilmente clasificada como activa o no activa y tiene en general ciertas características normalmente asociadas con alguna actividad económica.



Estas personas reciben una remuneración por su trabajo; emplean a otras personas o son empleadas y entre las partes existe cierta relación, a veces legal, pero casi siempre bien definida: el producto de su trabajo está destinado al mercado; la actividad económica es la única o, al menos, la más importante; la persona forma parte del mercado de trabajo, etc.<sup>11)</sup>

En cambio, personas que no reciben remuneración y dedican sólo una parte de su tiempo a actividades económicas, o que no se ofrecen en el mercado de trabajo, ni se encuentran en una relación legal o, por lo menos, formal con otros miembros de la empresa económica, no cumplen con todas las condiciones antes mencionadas, y desde el punto de vista de una o más de esas condiciones, presentan dificultades para una clasificación correcta.<sup>12)</sup>

Criterios de clasificación basados en principios económicos resultan demasiado abstractos para una aplicación práctica. La adopción general de recomendaciones internacionales, que aunque pueden ser un tanto arbitrarias, contribuye a una mayor comparabilidad de los datos, se hace difícil por razón de las diferentes condiciones económicas que pueden existir entre las naciones y en ocasiones, por una cierta incompatibilidad de estas recomendaciones con las necesidades nacionales.

La distinción entre la actividad de trabajo de la que no lo es ocurre en la mayor parte de los países por la operacionalización del concepto de trabajo, identificando las actividades productivas con aquellas por las cuales se obtiene alguna remuneración, en dinero o en especie, incluyendo las indirectamente remuneradas que realizan parientes en el interior de las empresas familiares.<sup>13)</sup>

Las dificultades de clasificación se presentan especialmente respecto de las categorías de trabajadores familiares y trabajadores por cuenta propia. Los trabajadores familiares por

definición<sup>14)</sup> son aquellos que no reciben por su trabajo un sueldo, en el sentido corriente. Además, si se trata de Mujeres, con frecuencia dedican sólo una parte de su tiempo a actividades económicas y quizás consideran sus otras actividades como las más importantes. Generalmente, los trabajadores familiares no entran en el mercado de trabajo, ni existe una relación legal o formal entre ellos y el pariente para el cual trabajan, etc. Aunque la categoría de trabajadores por cuenta propia está mejor definida, algunas de las observaciones anteriores le son también aplicables, en particular en países menos desarrollados, en los cuales ellos trabajan en forma muy irregular en producción de subsistencia, en industrias caseras, etc.<sup>15)</sup>

Las Mujeres asalariadas predominan en los países industriales, mientras que las trabajadoras familiares constituyen una escasa proporción de la mano de obra femenina en esos países. Estas últimas son en cambio muy numerosas en los países en desarrollo, donde se suele encontrar también el más alto porcentaje de empleadoras, y de trabajadoras por cuenta propia.

Como ya se señaló, las tasas de actividad de las Mujeres se prestan poco a la comparación internacional porque en muchos países un número relativamente alto de ellas participan sin remuneración en las tareas de una explotación familiar agrícola o de otro tipo, y los criterios utilizados para determinar hasta qué punto esa categoría de trabajadores debe ser contada en la población activa difieren según los países.

Por ejemplo, caminar largas distancias en las zonas rurales en busca de agua, tiene tanta validez como cualquier otro trabajo económicamente activo en el sentido más convencional. Por que tal parece que en la medida en que se comercialicen, ciertos servicios o actividades domésticas podrán ser reclasificadas como actividades económicas.

La medición de las actividades económicas está sujeta a dificultades que emanan de la naturaleza de la sociedad y de aspectos propiamente técnicos. Hay países donde la división social del trabajo es muy precaria como el caso que aquellos donde la situación de la Mujer en la agricultura tradicional, donde no es posible diferenciar las tareas del hogar de las de la finca.

Debido a esa división tan precaria, sigue siendo cierto que en un contexto rural determinado es difícil definir en forma satisfactoria la actividad económica y, por ende, la tasa de participación. Y en tanto las tasas registradas de actividad nacional sean artificios estadísticos delimitados decisivamente por las definiciones adoptadas, por el momento en que se realizó la encuesta y aún por actitudes nacionales o específicas de un grupo en lo que se refiere a qué consideraría un individuo como actividad económica, los estudios globales comparativos y las proyecciones seguirán siendo de uso limitado, excepto en el grado en que estimulen el deseo de aclarar conceptos

Existe una resistencia a considerar la contribución que hacen las Mujeres a la generación del producto de un país:

"Casi todas las Mujeres participan en alguna clase de actividad productiva y por lo tanto en el desarrollo, ya sea que estén "formalmente" incorporadas en él o no. El empleo remunerado puede, sin duda, ser un primer paso para que la Mujer amplíe sus horizontes y obtenga cierta independencia económica, pero no hay una garantía infalible de que la lleve a la emancipación permanente. Así, el desarrollo económico basado en la industrialización puede desempeñar un papel indirecto en el progreso de algunas Mujeres, pero no las libera automáticamente para abrazar una profesión sobre una base igualitaria con los hombres, o para participar en las decisiones que afectan a la economía y la política."<sup>16)</sup>

Muchas de las actividades de las Mujeres y de los niños de los estratos más pobres de las áreas rural y urbana son afectadas por el problema de la medición, especialmente en el caso de los trabajadores rurales<sup>17)</sup> y de los familiares no remunerados.

Estas complicaciones emanan de una característica real de la ocupación femenina, su discontinuidad en el tiempo. Ella es fuente de incertidumbre en las comparaciones y de error en las estimaciones.

Una de las dificultades mayores que enfrentan los analistas de los datos censales sobre fuerza de trabajo radica en el cambio de las definiciones que se realizan de un censo a otro (estudios diacrónicos) y, para un mismo censo, de un país a otro (estudios sincrónicos).

Criterios básicos tales como la edad mínima, intensidad de dedicación al trabajo, período de referencia, tiempo trabajado, tipo de empleo, etc., son estratégicos para medir las características de la actividad económica y cambios en ellos afectan seriamente la comparabilidad de la información. Así, por ejemplo, un investigador relata el caso de Ecuador en que la agricultura es la ocupación principal de la población y la mayoría de las granjas son pequeñas unidades operadas como empresas familiares. De modo que cualquier definición operacional que se utilice para clasificar dentro de la fuerza de trabajo a los miembros de las familias agrícolas, puede producir una variación grande en el tamaño de la población activa femenina en relación a cualquier otra definición. Uno de estos cambios aconteció en el censo de 1962, respecto del de 1950, resultando que la participación media de la Mujer de 20 a 24 años descendió desde un 35.5% en 1950, a un 21.2% en 1962. Percibida esta situación, se "corrigieron" las cifras, aumentando la participación de ese grupo de edad de Mujeres aun 25.1%.<sup>18)</sup>

Aquellas encuestas que han medido la tasa de participación en la fuerza de trabajo de acuerdo a la actividad principal han acusado una tendencia a arrojar tasas de actividad femenina y de niños(as) en edad escolar inferiores o muy inferiores a la obtenidas en las encuestas en que se preguntó sobre actividades tanto primarias como secundarias. Otro ejemplo es el descenso dramático de la participación femenina registrado en los censos de 1961 y 1971 en la India, en cual puede explicarse en gran parte en función del cambio de definición, pues en el de 1961 se requirió un mínimo de sólo una hora de trabajo en la semana anterior para incluir a la persona en la fuerza de trabajo, mientras que en el de 1971 se utilizó la actividad principal como base para la clasificación.<sup>191</sup>

Si se adopta un periodo de referencia, a menudo las tasas registradas dependerán en gran medida de si la encuesta se realiza o no en la estación de cosecha o en la estación muerta, en un periodo de demanda máxima de mano de obra o en uno de estancamiento estacional.

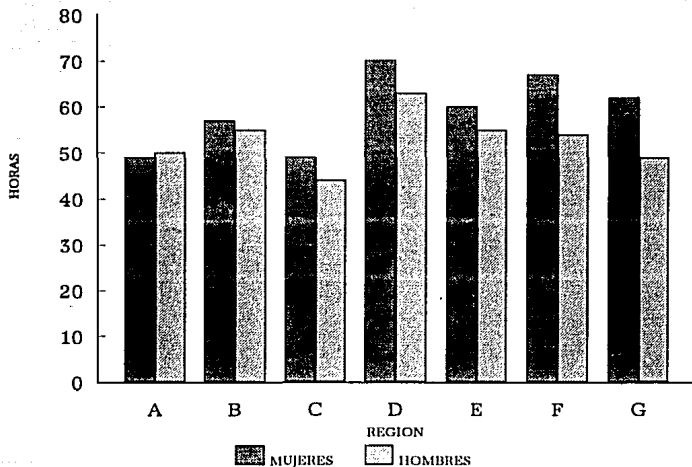
Los niveles observados de actividad económica están influidos en forma considerable por la naturaleza de las preguntas que se formulan en las encuestas; asimismo influyen en ellos la redacción de las preguntas, los prejuicios de entrevistadores y entrevistados y las restricciones culturales para admitir ciertas actividades.

Algunos países han dado a todos los trabajadores familiares no remunerados<sup>201</sup> el tratamiento de económicamente inactivos, mientras que otras se han ido al extremo opuesto. En Etiopía un censo registro una tasa de actividad femenina del 7%, cuando de hecho y así lo informó una misión de la OIT- las Mujeres desempeñaban una amplia gama de actividades productivas en todo el país. Ello tiene el doble efecto de que ciertos países parezcan más pobres de lo que son y de que exhiban una tasa de crecimiento económico superior a la que realmente poseen. Asimismo, numerosas ocupaciones del sector informal (tanto actividades "ilegítimas"

como las "legítimas") tienden a ser ignoradas en las estadísticas oficiales.

Para muchos países, los censos demográficos constituyen la única fuente de datos sobre la población económicamente activa (PEA). Por lo que las muestras censales de población constituyen una de las fuentes de información más importantes. Aunque también se cuenta con encuestas de hogares, anuarios estadísticos, y también informes provenientes de estudios específicos realizados por distintos investigadores.

## NUMERO DE HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA



		MUJERES	HOMBRES
A	América del Norte y Australia	49	50
B	Japón	57	55
C	Europa Occidental	49	44
D	Europa del Este	70	63
E	América Latina	60	55
F	África	67	54
G	Asia	62	49

Si el trabajo de las Mujeres en sus hogares se incluyera en las estadísticas, las Mujeres trabajarían más horas que los hombres.

FUENTE: Subdivisión para el Adelanto de la Mujer / varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, Estadísticas sobre la Mujer, Mayo 1988.

## 2.2.2 ESTADÍSTICAS SOBRE LA MUJER

*"Para 1970 la humanidad gastaba anualmente un promedio de 7800 dólares por cada soldado y sólo 100 dólares por cada alumno".*

Para 1975 de 1980 millones de personas, 556 millones de Mujeres eran parte de la fuerza de trabajo; el índice de participación en la fuerza de trabajo ( \*osea la relación entre la fuerza de trabajo total y la población total mundial) es del 28%. Aunque hay grandes diferencias por regiones: en la URSS (48%), en Africa del Norte (4%); en China, país menos desarrollado y muy poblado (36%); o poco poblada como Melanesia (42%); en América Central (9%); América del Sur (16%); Europa del Sur (20%). Esas amplias variaciones en las tasas de actividad no son evidentemente el resultado de diferencias regionales en las características demográficas de la población femenina: se deben, en primer lugar, a la mezcla de factores sociales, religiosos, culturales, económicos y políticos, que influyen en el papel y la condición de las Mujeres en cada sociedad.<sup>211</sup>

Sin embargo, en general, las regiones más desarrolladas<sup>221</sup> tienden a tener una mayor proporción de población femenina total económicamente activa que las regiones menos desarrolladas.<sup>231</sup>

La tasa de participación global, en 1975, en las regiones más desarrolladas fue del 34%, lo que supone que, de cada tres Mujeres, una más o menos era "activa"; mientras que en las regiones menos desarrolladas del mundo aproximadamente una de cada cuatro era "activa": la tasa de participación global era casi del 26%.<sup>241</sup>



En 1975, la participación en la fuerza de trabajo de las jóvenes y de las Mujeres de edad fue mayor en las regiones menos desarrolladas que en las más desarrolladas.

Más de la mitad (52%) de la fuerza de trabajo femenina mundial, o sea, cerca de 300 millones de Mujeres, pertenecía al sector agrícola en 1975. Alrededor del 27% (unos 150 millones) trabajaba en el sector de los servicios y la quinta parte (más de 110 millones) en el sector industrial. Las Mujeres representaban el 34% de los trabajadores del mundo (hombre y Mujeres), pero sólo el 28% de la fuerza de trabajo industrial mundial (países desarrollados y países en desarrollo).<sup>26)</sup>

Para 1975, en las regiones menos desarrolladas, la distribución por ocupaciones de la fuerza de trabajo masculina es análoga a la femenina, en tanto que en las regiones más desarrolladas esa distribución entre hombres y Mujeres es distinta. En las regiones menos desarrolladas, las ocupaciones agrícolas representan alrededor del 70% mientras que en las más desarrolladas es del 10%.<sup>26)</sup>

En 1950 las regiones menos desarrolladas representaban el 58% de la fuerza de trabajo femenina mundial, pasando al 64% en 1975. En 1950 el número de trabajadores en las regiones menos desarrolladas era mayor en un 38% que en las más desarrolladas, pero, al mismo tiempo, la población femenina de las regiones menos desarrolladas era casi un 80% más alta (para 1975 la población femenina de las regiones menos desarrolladas era de 1.4 veces la de las más desarrolladas).<sup>27)</sup>

Aparte de disponer de tasas de participación en la fuerza de trabajo inferiores, en algunos casos las regiones menos desarrolladas cuentan asimismo con una estructura mucho menos favorable que la de las regiones más desarrolladas. Estos dos factores explican el contraste

entre el número de la población relativa y el de la fuerza de trabajo relativa.

Durante el período 1950-1975, la población femenina creció en los países menos desarrollados en cerca de tres cuartas partes, en tanto que en las áreas más desarrolladas aumentó en menos de un tercio. Ahora bien, la fuerza de trabajo femenina creció más rápidamente que la población en algunas regiones menos desarrolladas: por ejemplo, en China, donde contribuyeron a esa tendencia marcados aumentos de las tasas de participación de las Mujeres en la fuerza de trabajo.

Desde 1950 se han producido importantes cambios en la distribución por sectores de las trabajadoras del mundo entero. En el sector agrícola, la fuerza de trabajo femenina ha disminuido en términos absolutos en las regiones más desarrolladas, pero ha aumentado en las menos desarrolladas. Sin embargo, en los sectores de la industria y los servicios se han producido grandes aumentos, tanto en las regiones más desarrolladas como en las menos desarrolladas.

Según predicciones medias de población de las Naciones Unidas, se calculó que en último cuarto de siglo (1975-2000) la población femenina mundial pasará de menos de 2000 millones a más de 3000 millones de Mujeres, lo que representa un aumento del 57% aproximadamente; en las regiones menos desarrolladas, el aumento será del 73%, en contraste con el 18% solamente en las regiones más desarrolladas. En el mismo período de 25 años, se preve que el total mundial de la fuerza de trabajo femenina aumentará en un 50%; alrededor del 83% del aumento se producirá en las regiones menos desarrolladas. En consecuencia, si bien las regiones menos desarrolladas representaban, en 1975, el 64% de la fuerza de trabajo femenina mundial, se espera que en el año 2000 alcancen al 70%.

Según las estadísticas, en el período 1975-2000, las partes relativas de la fuerza de trabajo femenina mundial de la URSS y de Europa experimentarán una fuerte reducción, las de América del Norte y Asia del Este disminuirán ligeramente y aumentarán las del Asia del Sur, África, América Latina y Oceanía.

Debido sobre todo al crecimiento mucho más rápido de la población en edad de trabajar, se preve que la fuerza de trabajo femenina aumentará mucho más rápidamente en las regiones menos desarrolladas. Las proyecciones para el año 2000 señalan que las tasas de actividad de las Mujeres seguirán aumentando en las regiones más desarrolladas (a pesar de alguna disminución en los grupos de las personas más jóvenes y de más edad), en tanto que las regiones menos desarrolladas estarán caracterizadas por una moderada reducción.

La pauta general será la disminución de las tasas de actividad de las trabajadoras más jóvenes y de mayor edad, estos cambios irán unidos, respectivamente, al aumento de la escolaridad y de la formación y al mejoramiento de los sistemas de jubilación y de seguridad social, tanto por lo que se refiere al ámbito de aplicación como a las prestaciones. Hay otros factores que también influirán en las tasas de participación para el año 2000, principalmente las oportunidades de empleo fuera de la agricultura. Se estima que el número de trabajadoras agrícolas en las regiones más desarrolladas disminuirá considerablemente, en tanto que en las menos desarrolladas sólo sufrirá una pequeña reducción.

Las formas de evolución de las distintas regiones han sido muy diversas en el pasado, y lo mismo sucederá en el período 1975-2000. Por ejemplo, se espera un crecimiento mucho más lento de la fuerza de trabajo femenina en China y esto es significativo si se considera que más de 1000 millones de Mujeres, es decir, más de un tercio de la población femenina mundial (casi la mitad de ellas de menos de 20 años), vivirán en Asia del Sur para el año 2000.

Se preve que, en el último cuarto de siglo, las tasas de actividad de las Mujeres aumentarán muy poco en Africa del Norte, y moderadamente en Africa del Sur, pero disminuirán en los demás lugares de Africa. En América Latina, la evolución será también muy diversa. La región tiene una de las más elevadas tasas de crecimiento de población y de fuerza de trabajo, y se espera que continúen estas tendencias.

En resumen, para el año 2000, la fuerza de trabajo mundial consistirá en 2500 millones de personas: el 66.7% de hombres y el 33.3% de Mujeres, en tanto que para 1975, Año Internacional de la Mujer, el 34,1% de la fuerza de trabajo eran Mujeres y el 65.9%, hombres.

La disminución prevista en la parte relativa de las Mujeres en la fuerza total de trabajo se explica, en gran medida, por el crecimiento relativamente lento que se supone habrá en el empleo agrícola (sobre todo por lo que respecta a las Mujeres) en los países en desarrollo. En esos países, según las proyecciones, la demanda relativamente escasa de mano de obra en el sector agrícola durante el período 1975-2000 no estará totalmente compensada por la demanda adicional de mano de obra en los sectores industrial y de los servicios.

En conclusión, debe señalare que las citadas proyecciones sobre los futuros niveles de participación de las Mujeres en la fuerza de trabajo reflejan la evolución pasada y, además, se basan en gran medida en la hipótesis general de que los cambios futuros que se produzcan en determinado país serán más o menos similares a los que han tenido lugar en los últimos años en el grupo de países que se encuentra en la etapa inmediatamente más avanzada del país interesado en lo relativo a su desarrollo económico y social. Aunque se podría dar un crecimiento sin precedentes de la fuerza laboral femenina y por lo tanto estas predicciones quedarían muy lejos de la realidad.

CUADRO 1(A): COMPOSICION DE LA FUERZA DE TRABAJO MUNDIAL POR SEXO Y POR PRINCIPAL SECTOR DE ACTIVIDAD (1970 y 1980) (en porcentajes)

Países		<u>Agricultura</u>		<u>Industria</u>	
		1970	1980	1970	1980
En desarrollo	Mujeres	73.6	66.3	12.5	16.3
	Hombres	62.8	55.7	17.7	21.6
Industrializados con economía de mercado	Mujeres	11.4	7.7	25.4	25.8
	Hombres	12.0	8.5	44.6	45.9
Industrializados con economía centralmente planificada	Mujeres	31.7	21.5	29.6	33.1
	Hombres	27.7	19.4	44.2	50.3
Total (a)	Mujeres	54.3	47.8	17.9	20.8
	Hombres	49.2	43.5	25.7	28.8

CUADRO 1(B): COMPOSICION DE LA FUERZA DE TRABAJO MUNDIAL POR SEXO Y POR PRINCIPAL SECTOR DE ACTIVIDAD (1970 y 1980) (en porcentajes)

Países		<u>Servicios</u>		<u>Total</u>	
		1970	1980	1970	1980
En desarrollo	Mujeres	13.9	17.4	100.0	100.0
	Hombres	19.5	22.7	100.0	100.0
Industrializados con economía de mercado	Mujeres	63.2	66.5	100.0	100.0
	Hombres	43.4	45.6	100.0	100.0
Industrializados con economía centralmente planificada	Mujeres	38.6	45.4	100.0	100.0
	Hombres	28.1	30.3	100.0	100.0
Total (a)	Mujeres	27.8	31.4	100.0	100.0
	Hombres	25.1	27.7	100.0	100.0

\* (a): Incluidos 124 países con más de 1 millón de habitantes

FUENTE: Oficina de estadísticas de la OIT, en Oficina Internacional del Trabajo, El trabajo en el mundo, vol. 2, Ginebra, 1985.

CUADRO 2(A): CRECIMIENTO ANUAL MEDIO DE LA POBLACION FEMENINA, POR PRINCIPALES REGIONES, 1950-1960 A 2010-2020 (en millones de habitantes)

Región	1950-1960	1960-1970	1970-1980	1980-1990
Regiones más desarrolladas (a)	5.6	5.1	4.4	3.4
Regiones menos desarrolladas (a)	19.5	28.1	32.6	35.7
Africa	2.8	4.1	5.9	8.3
América Latina	2.6	3.3	3.9	4.5
América del Norte	1.7	1.5	1.4	1.2
Asia Oriental	6.1	9.5	9.1	7.3
Asia Meridional	8.4	11.7	14.2	15.9
Europa	1.6	1.7	1.2	0.6
Oceanía	0.2	0.2	0.2	0.2
Unión Soviética	1.6	1.3	1.1	1.1

CUADRO 2(B): CRECIMIENTO ANUAL MEDIO DE LA POBLACION FEMENINA, POR PRINCIPALES REGIONES, 1950-1960 A 2010-2020 (en millones de habitantes)

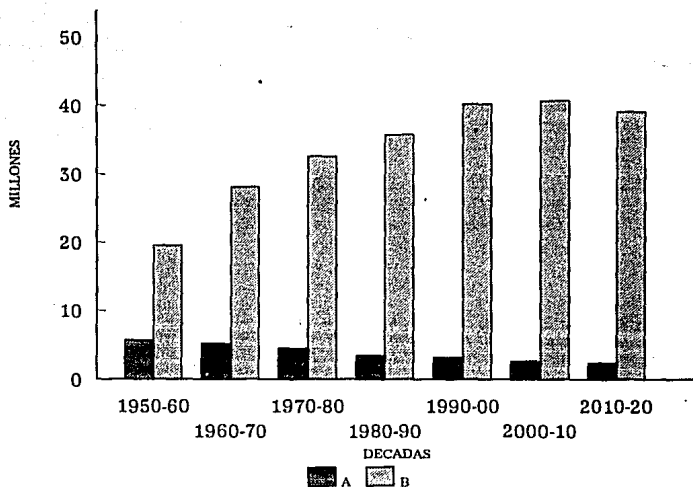
Región	1990-2000	2000-2010	2010-2020
Regiones más desarrolladas (a)	3.1	2.6	2.3
Regiones menos desarrolladas (a)	40.2	40.7	39.1
Africa	11.3	14.3	15.5
América Latina	4.8	4.8	4.7
América del Norte	1.1	0.9	1.0
Asia Oriental	7.6	5.9	4.1
Asia Meridional	16.7	15.8	14.7
Europa	0.6	0.3	0.2
Oceanía	0.2	0.2	0.2
Unión Soviética	1.0	1.0	1.0

(a) Las regiones más desarrolladas incluyen Europa, América del Norte, Australia, el Japón, Nueva Zelandia y la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas. Las regiones menos desarrolladas incluyen África, Asia (excluido el Japón), América Latina y Oceanía (excluidas Australia y Nueva Zelandia). Una lista más detallada figura en World Population Prospects, Estimates and Projections as Assessed in 1984 (Publicación de las Naciones Unidas, No. de venta E.86.XIII.3), nota 2.

FUENTE: Subdivisión para el Adelanto de la Mujer/varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, Estadísticas sobre la Mujer mayo de 1988.

## CRECIMIENTO ANUAL MEDIO DE LA POBLACION FEMENINA

REGIONES MAS DESARROLLADAS Y MENOS DESARROLLADAS,  
1950-1960 A 2010-2020

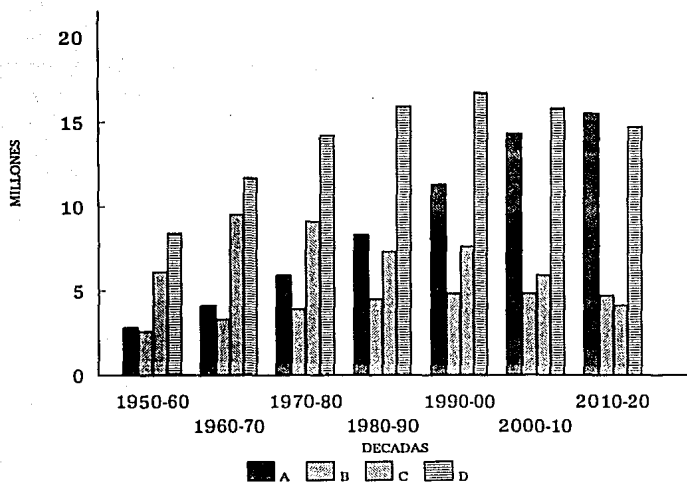


- A Regiones más desarrolladas  
B Regiones menos desarrolladas

FUENTE: Cuadros 2(A) y 2(B).

# CRECIMIENTO ANUAL MEDIO DE LA POBLACION FEMENINA

REGIONES EN DESARROLLO, 1950-1960 A 2010-2020



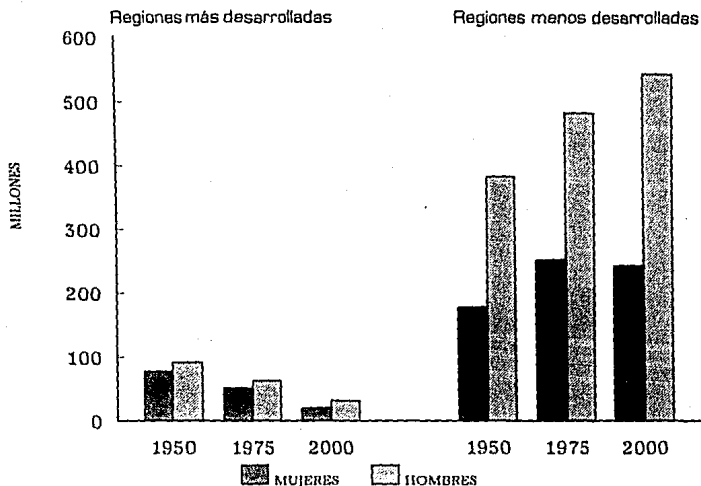
- A Regiones más desarrolladas
- B Regiones menos desarrolladas

FUENTE: Cuadros 2(A) y 2(B).



# FUERZA DE TRABAJO FEMENINA Y MASCULINA POR SECTOR ECONOMICO (1950, 1975, 2000)

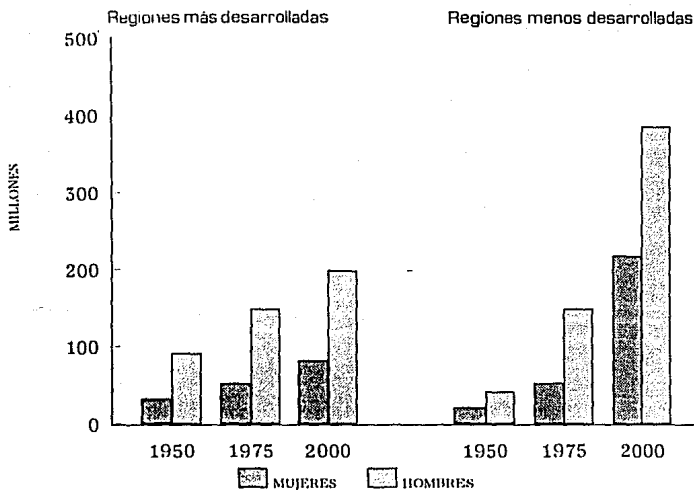
## AGRICULTURA



FUENTE: Oficina Internacional del Trabajo, *Las trabajadoras: La fuerza de trabajo femenina mundial en 1975 y las perspectivas para el año 2000*, Oficina de Estadística.

## FUERZA DE TRABAJO FEMENINA Y MASCULINA POR SECTOR ECONOMICO (1950, 1975, 2000)

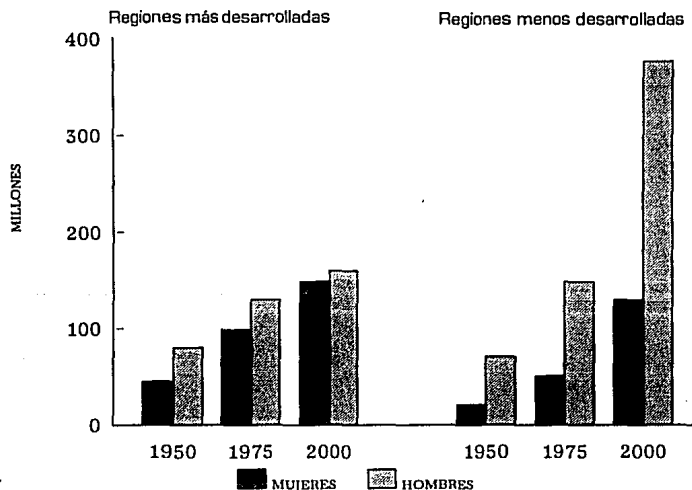
### INDUSTRIA



FUENTE: Oficina Internacional del Trabajo, Las trabajadoras: La fuerza de trabajo femenina mundial en 1975 y las perspectivas para el año 2000, Oficina de Estadística.

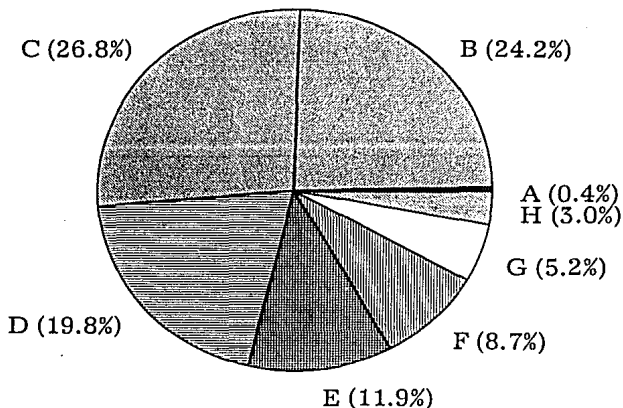
## FUERZA DE TRABAJO FEMENINA Y MASCULINA POR SECTOR ECONOMICO (1950, 1975, 2000)

### SERVICIOS



FUENTE: Oficina Internacional del Trabajo, Las trabajadoras: La fuerza de trabajo femenina mundial en 1975 y las perspectivas para el año 2000, Oficina de Estadística.

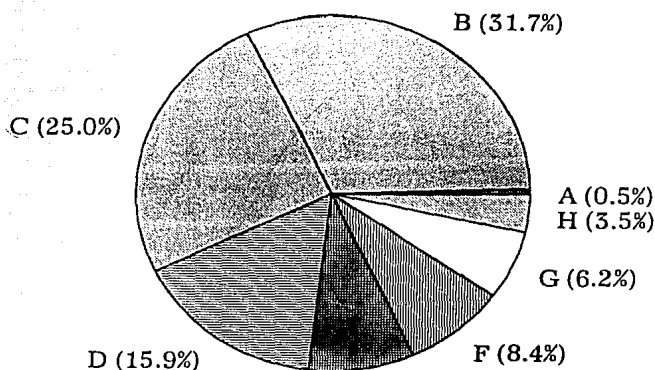
## DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA MUNDIAL POR REGION (1950)



Mundo	100.0
A Oceanía	0.4
B Asia del Este	24.2
C Asia del Sur	26.8
D URSS y Europa del Este	19.8
E Europa (excluida Europa del Este)	11.9
F Africa	8.7
G América del Norte	5.2
H América Latina	3.0

FUENTE: Oficina Internacional del Trabajo, Las trabajadoras: La fuerza de trabajo femenina mundial 1975 y las perspectivas para el año 2000, Oficina de Estadística.

## DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA MUNDIAL POR REGION (1975)



Mundo	100.0
A Oceania	0.5
B Asia del Este	31.7
C Asia del Sur	25.0
D URSS y Europa del Este	15.9
E Europa [excluida Europa del Este]	8.8
F Africa	8.4
G América del Norte	6.2
H América Latina	3.5

FUENTE: Oficina Internacional del Trabajo, *Las trabajadoras: La fuerza de trabajo femenina mundial 1975 y las perspectivas para el año 2000*, Oficina de Estadística.

**CUADRO 3(A): DISTRIBUCION DE LA POBLACION FEMENINA, POR ZONAS,  
EN 1950, 1985 Y 2025 (EN PORCENTAJES)**

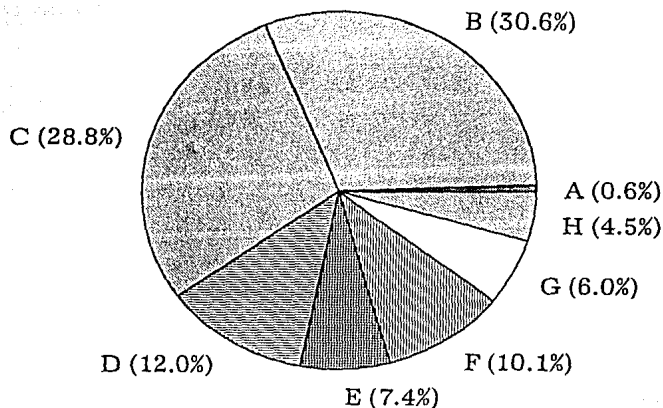
Año	Población mundial	Africa	América Latina	América del Norte	Asia Oriental
1950	100.0	9.0	6.5	6.6	25.9
1985	100.0	11.6	8.4	5.6	25.4
2025	100.0	19.8	9.6	4.3	20.9

**CUADRO 3(B): DISTRIBUCION DE LA POBLACION FEMENINA, POR ZONAS,  
EN 1950, 1985 Y 2025 (EN PORCENTAJES)CUADRO 3(B):**

Año	Población mundial	Africa	América Latina	América del Norte	Asia Oriental
1950	100.0	27.4	16.2	0.5	8.0
1985	100.0	31.9	10.5	0.5	6.1
2025	100.0	33.8	6.5	0.4	4.6

FUENTA: World Demographic Estimates and Projections, 1950-2025 (ST/ESA/SER./79).  
Subdivisión para el Adelanto de la Mujer/varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, Estadísticas sobre la Mujer, mayo de 1988.

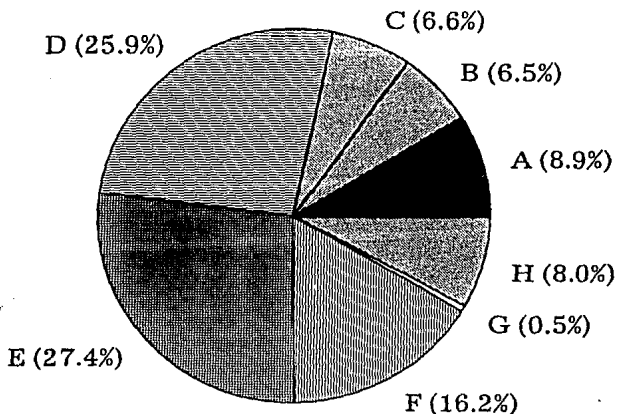
## DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA MUNDIAL POR REGION (2000)



Mundo	100.0
A Oceanía	0.6
B Asia del Este	30.6
C Asia del Sur	28.8
D URSS y Europa del Este	12.0
E Europa (excluida Europa del Este)	7.4
F Africa	10.1
G América del Norte	6.0
H América Latina	4.5

FUENTE: Oficina Internacional del Trabajo, Las trabajadoras: La fuerza de trabajo femenina mundial 1975 y las perspectivas para el año 2000, Oficina de Estadística.

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION FEMENINA,  
POR REGIONES (1950)

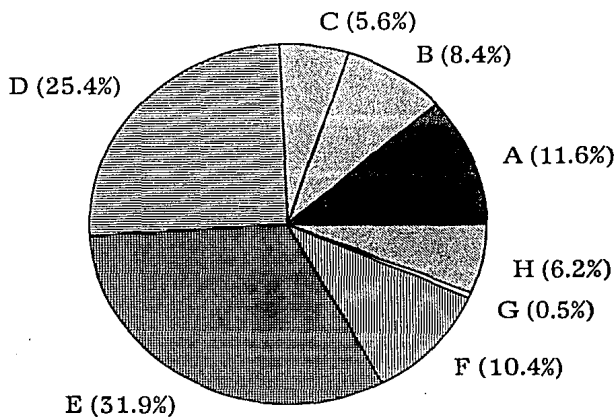


Mundo		100.00
A	Africa	8.93
B	América Latina	6.52
C	América del Norte	6.62
D	Asia Oriental	25.88
E	Asia Meridional	27.38
F	Europa	16.15
G	Oceanía	0.50
H	URSS	8.02

FUENTE: Cuadros 3(A) y 3(B).



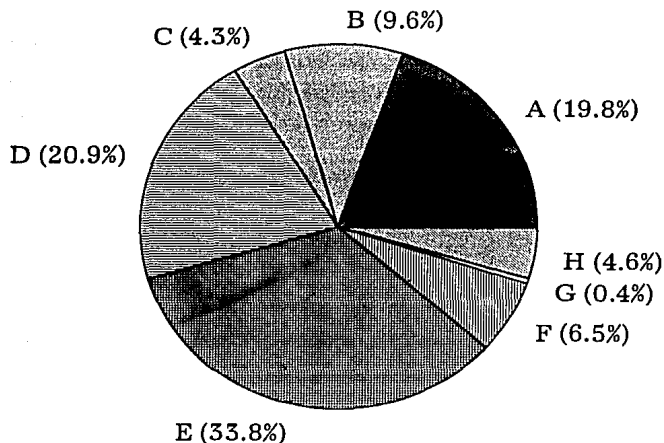
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION FEMENINA,  
POR REGIONES (1985)



Mundo		100.00
A	Africa	11.62
B	América Latina	8.42
C	América del Norte	5.61
D	Asia Oriental	25.35
E	Asia Meridional	31.86
F	Europa	10.42
G	Oceanía	0.50
H	URSS	6.21

FUENTE: Cuadros 3(A) y 3(B).

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION FEMENINA,  
POR REGIONES (2025)**



Mundo	100.00
A Africa	19.82
B América Latina	9.61
C América del Norte	4.30
D Asia Oriental	20.92
E Asia Meridional	33.83
F Europa	6.51
G Oceanía	0.40
H URSS	4.60

FUENTE: Cuadros 3(A) y 3(B).

### 2.3 DISCRIMINACION SALARIAL

*“Mi capacidad, como Mujer, de concebir a dos hijos no me confiere la capacidad exclusiva de acreditarme como cuidadora de infantes, así como tampoco la capacidad biológica de mi marido para procrearlos, lo descalifica para desempeñar la función social del padre. La biología es innata; las funciones sociales se aprenden...Las diferencias biológicas no se deben utilizar como fundamento para que el uno domine al otro”.*

*Anónimo (Socióloga).*

Es en la remuneración donde más se nota la diferencia de situación entre hombres y Mujeres. Ya se adopte el promedio o la mediana, la retribución de las Mujeres es inferior a la de los hombres en casi todos los países y en la mayoría de los sectores<sup>26)</sup> y profesiones. Por diferencias en la calificación y la instrucción, la experiencia y la antigüedad, y el tiempo de trabajo.

Si esas diferencias entre la fuerza laboral femenina y masculina se justifican objetivamente, entonces se diría que no existe discriminación salarial alguna, pero buscando en las causas del por qué de esas desigualdades entonces sí existe tal discriminación entre los sexos en el mundo del trabajo.

### 2.3.1 DIVERGENCIAS EN LAS DEFINICIONES

Existen algunas discrepancias para definir ciertos conceptos de salario, "persona dedicada a una actividad", actividad económica, "el mismo trabajo", "trabajo de igual valor o comparable", trabajo remunerado; lo cual dificulta, en gran medida, el adelanto en la aplicación de las leyes nacionales y de los convenios y recomendaciones internacionales dirigidos a mejorar las condiciones laborales de la Mujer y sobre todo, en función del presente trabajo, se complica la tarea de determinar el campo de aplicación del principio sobre igualdad de remuneración. El panorama se vuelve aún más complejo si se considera que esas definiciones se puntualizan en los mismos instrumentos nacionales y del derecho internacional.

#### Salario (remuneración)

El Artículo 119 del Tratado de Roma<sup>29)</sup> es de los más explícitos en este punto:

"se debe entender por remuneración el salario o sueldo básico o mínimo y cualesquiera otras prestaciones pagadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie, por el empleador al trabajador, con motivo del empleo de este último."<sup>30)</sup>

No obstante, la expresión "prestaciones pagadas indirectamente" ha planteado algunos problemas. Uno de ellos ha sido determinar si ciertas ventajas que procuran los regímenes de seguridad social pueden considerarse como salario indirecto (en muchos casos la pensión de las Mujeres es inferior a la de los hombres).

Ulteriormente, en 1971, la Corte de Justicia de la CEE falló, en el caso 80/70, que en lo concerniente a la aplicación del Artículo 119 no podía hacerse referencia a los regímenes

de seguridad social (y de pensiones), con la sola excepción de los regímenes o de las prestaciones que comportan "un elemento de concertación en el seno de la empresa o del sector de actividad profesional interesado".<sup>311</sup>

En la práctica, los "salarios" que se consideran son los fijados en los convenios colectivos, sin que tenga importancia que la remuneración se calcule por tiempo o a destajo<sup>321</sup> Aunque la resolución de la Conferencia de los Estados Miembros de la CEE es, hasta cierto punto, discriminatoria también, ya que el principio de no discriminación sólo se aplica al salario mínimo legal por lo que quedan fuera las labores a las que no se les fija un salario mínimo.

Por otro lado, las informaciones que se divulgan generalmente acerca de la remuneración en relación con el sexo adolecen de la imprecisión de aquella que se compara. En unos casos los estudios comparados se refieren al salario horario bruto, y no tienen en cuenta el tiempo de trabajo ni las horas extraordinarias y las diversas primas. En otros casos se refieren al salario semanal, teniéndose en cuenta esta vez las horas cumplidas. Por último, en particular cuando se trata de empleados del sector terciario, las comparaciones se establecen a base de la remuneración mensual, bruta o neta.

El cálculo se hace algunas veces sobre el ingreso neto; la base es horaria,<sup>331</sup> semanal, mensual, anual; indeterminada en cuanto a los trabajadores y las trabajadoras comparados; en unos casos limitada a la industria y en otros a los empleados, etc.

Las interpretaciones periodísticas, seguidas en general por la opinión pública, son muy amplias. A veces comparan los salarios de hombres y Mujeres en el mismo sector de actividad, sin indicar diferencias de calificación, de antigüedad o de puesto entre unos y otros. En otros casos comparan trabajadores y trabajadoras de grandes categorías de calificación

semejantes, sin considerar el ramo de actividad, el nivel de calificación, la duración semanal del trabajo o la antigüedad. Ejemplos del primer caso serían los trabajadores y las trabajadoras de la banca y los seguros, o en la industria textil; del segundo caso serían todos los obreros y obreras entre sí; todo el personal dirigente masculino y femenino.

## **Trabajo**

Tanto la palabra salario como la palabra trabajo han tratado de ser definidas ya que la expresión tan difundida de la igualdad de remuneración "a trabajo igual, salario igual" ha dado origen a no pocas ambigüedades.

El Convenio internacional del trabajo sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), habla de "trabajo de igual valor", mientras que el tratado por el que se creó la Comunidad Económica Europea (CEE), el tratado de Roma, utiliza la expresión "el mismo trabajo" (Artículo 119). Ni uno ni otro definen concretamente ese "trabajo".

Las únicas precisiones aportadas a este concepto indefinido de "trabajo" lo han sido por la jurisprudencia, al menos en Italia y en lo que era la República Federal de Alemania. En esos países la noción "el mismo trabajo" debe definirse "teniendo en cuenta los criterios objetivos de la evaluación científica de los puestos de trabajo", y no puede basarse en el equivalente económico del trabajo realizado; por lo que la igualdad de remuneración debe fundarse en las tareas realizadas y no en los resultados obtenidos.<sup>341</sup>

La interpretación más estrecha del concepto "el mismo trabajo" es la de los países del Benelux<sup>351</sup> Estos sólo aplican la interpretación a las funciones mixtas, y la interpretación más amplia es la de los sindicatos, que establecen el promedio de los salarios pagados a la mano

de obra masculina y a la femenina en una rama de actividad.<sup>36)</sup>

La CEE se ha plegado a la interpretación más amplia del concepto de "el mismo trabajo", que se asemeja mucho a la interpretación corriente del Convenio núm. 100, pese a una redacción algo diferente.

Uno de los problemas son los debates en torno a la cuestión de si la legislación, tanto la que existe en cada uno de los países como la que se ha dado a conocer a nivel internacional, debe disponer la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor o la igualdad de remuneración por el mismo trabajo; ya que la fórmula del "mismo trabajo" es demasiado restringida. Por otra parte, exigir la institución de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor requiere establecer en las legislaciones cómo debe determinarse el valor del trabajo y, en la práctica, ello significaría prescribir un sistema modelo de evaluación de las tareas, lo cual es una tarea casi imposible ya que se tendrían que normalizar los datos relativos a países que tienen una historia social muy diferente, a fin de seguir la evolución de la aplicación del principio y establecer comparaciones.

Además, los trabajos "iguales" o de valor comparable son poco numerosos: Constituyen menos de la tercera parte de los trabajos a que tienen acceso las Mujeres en la actividad económica. Y en cuanto a las tareas a ellas reservadas, se puede seguir aplicándoles bajos salarios sin correr el riesgo de que se invoque en contra de ello el principio del trabajo de igual valor.

#### **Persona dedicada a una actividad, actividad económica y trabajo remunerado:**

La conceptualización y medición de las actividades productivas constituye una preocupación

fundamental de la Organización Internacional del Trabajo. La División de Políticas de Población y Empleo ha dado a conocer publicaciones sobre las tareas que desempeñan las Mujeres y el Fondo de las Naciones Unidas para Actividades en Materia de Población han suministrado recursos con tal objeto.<sup>37)</sup>

Acerca de la definición de "persona dedicada a una actividad", existen dos que revelan la evolución del concepto durante los últimos treinta años: "personas que realizan algún trabajo remunerado durante un breve período especificado" (OIT, 1954). Hacia 1983, la fuerza laboral, o la población económicamente activa (PEA), había sido definida de manera convencional como la conformada por "todas las personas de uno y otro sexo que aportan su trabajo,<sup>38)</sup> para producir bienes y servicios económicos, definidos según y como lo hacen los Sistemas de Cuentas y de Balances Nacionales de las Naciones Unidas" (OIT, 1983).

Las actividades que, según Naciones Unidas, generan bienes y servicios incluidos en el Sistema de Cuentas Nacionales, es decir, incluidos en las estadísticas sobre el Producto Nacional Bruto (PNB) y, por lo tanto, relacionados con un empleo asalariado o con un beneficio empresarial, se consideran actividades "económicas". No obstante, en principio, tanto las Naciones Unidas como la OIT recomiendan que se consideren también las actividades orientadas al consumo propio, sólo que se verá más adelante que esto no se aplica realmente.

Para 1990 la Organización de las Naciones Unidas junto con otros organismos (UNICEF, UNFPA, UNDP, UNIFEM, INSTRAW)<sup>39)</sup> participaron en la realización de ciertas estimaciones sobre la Mujer y para las cuales, la OIT define, específicamente, a las personas como miembros de la fuerza de trabajo (o económicamente activas) si ellos están trabajando por un pago, utilidad o ganancia, por una suma de tiempo mínima y específica (tal como una hora) durante un período preciso de referencia (tal como una semana previa) o que están buscando



o sean capaces para realizar algún trabajo.

En terminología internacional, los términos "económicamente activo" o "fuerza de trabajo" comprenden al empleado, total o parcialmente, y al desempleado. Las categorías secundarias comprenden a los empleadores, las personas que trabajan por cuenta propia, los empleados asalariados, los obreros, los miembros de cooperativas de productores, los trabajadores familiares no remunerados y los miembros de las fuerzas armadas.

Los trabajadores familiares no remunerados son predominantemente Mujeres: en la mayoría de los censos figuran en la fuerza de trabajo, pero los criterios utilizados para identificarlos difieren de un país a otro. La norma internacional de la cantidad mínima de trabajo realizado por una persona para considerarla trabajador familiar no remunerado y económicamente activo era la tercera parte del período de trabajo normal. A pesar de aceptarse esta definición de "trabajador", a muchas Mujeres les es difícil informar acerca de las horas reales trabajadas (en el sentido económico); además de las barreras que se presentan debido a las diferencias entre países pobres, países en desarrollo y países desarrollados.<sup>40)</sup>

Debe tenerse presente que la tradición del papel "no económico" de la Mujer se encuentra firmemente afianzada ya que en la mayoría de los lugares del mundo, el trabajo realizado por las Mujeres no se valora en términos económicos, y la manera en que los gobiernos definen y miden el trabajo de las Mujeres para fines de censos nacionales refleja las mismas actitudes. Normalmente, la fuerza laboral no comprende a las amas de casa que trabajan junto a los hombres durante una limitada parte de su tiempo solamente—menos de un tercio de las horas de trabajo normales—, aunque realicen también pesadas tareas domésticas.

Para ser "económicamente activo" un "trabajador" o un miembro de la fuerza de trabajo tiene que producir importantes cantidades de bienes "económicos" (esto es, comerciables) o de ingresos visibles. El "trabajo de las Mujeres" entra, en gran medida, en la categoría de "hágalo usted mismo", y no se considera trabajo, en el sentido económico; ahora bien, paradójicamente, las Mujeres que reciben un salario por el trabajo doméstico se consideran económicamente activas.

En el momento en que se pretende clasificar una actividad en económica o no económica se presentan anomalías muy complejas ya que estas son influidas por los papeles que las costumbres o creencias asignan a cada uno de los sexos, tomando en cuenta el papel de la Mujer como reproductora y el del hombre como "cabeza de la familia". Por lo tanto, muchas de las actividades a las que se dedica la Mujer son consideradas no económicas.

Según ciertas estimaciones, el trabajo "invisible" de las amas de casa representa de 25 a 40% del PNB. Lo cierto es que, si se consideran las Mujeres que trabajan en el hogar como parte de la población activa, y si se decidiese incluir en el costo total de los servicios (que con el de los bienes, compone el PNB) el valor asignado a las tareas no remuneradas de las amas de casa, se imprimiría un cambio de orientación a diversos programas de política social.<sup>41)</sup>

Hay controversia entre autores que sostienen que el trabajo doméstico (la producción de bienes de uso) debe ser considerada como cualquiera de las categorías de trabajo y otros que concluyen que por tratarse de un tipo de actividad que no está sujeta a las leyes de división del trabajo, en el sentido marxista, y tampoco al tipo de normas que rigen en la relación entre el capital y el trabajo en la producción de mercancías, el "trabajo doméstico" no puede considerarse como equivalente a la producción de mercancías.<sup>42)</sup>

La diferencia principal entre trabajo doméstico y trabajo a domicilio, es que el primero produce bienes y servicios básicamente para el auto consumo, mientras que el segundo lo hace para el mercado; sin embargo, las fronteras entre uno y otro pueden llegar a ser borrosas. Generalmente, el trabajo a domicilio forma parte de las actividades denominadas como producción simple de mercancías (a saber, actividades artesanales de confección y arreglo de ropa, bordados, tejidos, etc.).<sup>43)</sup>

Aunque es erróneo pretender obtener una sola definición de actividad económica ya que existen actividades remuneradas y no remuneradas, a tiempo parcial y a tiempo completo, manuales y no manuales, etc.

Asimismo, es imposible tener una noción clara sobre qué es y qué no es trabajo, sea porque es absurdo distinguir entre trabajo de la fuerza laboral y otras modalidades que de manera típica están excluidas del término "actividad económica". Las actividades sociales básicas en ciertas sociedades pueden ser ocio no programado en otras. Por ejemplo, probablemente no se considerará que los hombres que, sentados bajo un árbol, discuten qué hacer respecto de un problema local están trabajando; sin embargo, en otros países sus deliberaciones informales serían reemplazadas por el empleo remunerado de jueces y abogados.

En la práctica, la actividad económica se basa en la noción de empleo remunerado, el que usualmente es definido como toda ocupación mediante la cual la persona que la realiza recibe una compensación en dinero o en especie, o a través de la cual ayuda a la producción de bienes y servicios comercializables. Por lo tanto, es probable que el empleo remunerado sólo deba referirse a aquellas actividades cuyo objetivo explícito o deseado es la obtención de un ingreso en dinero o en especie aunque su aplicación rigurosa llevaría a excluir a muchas trabajadoras que se situan en los sectores de subsistencia, incluyendo a los involucrados en diversas

modalidades de actividad familiar y bolsas de empleo o que corresponden a mano de obra que se proporciona para atender diversas obligaciones sociales, todas ellas comunes en las zonas rurales.<sup>441</sup>

En vez de tratar de diseñar una conceptualización coherente desde el punto de vista lógico, el enfoque de fuerza de trabajo adopta una posición fundamentalmente funcionalista, en virtud de la cual ciertas actividades, cuyo resultado no es la producción de bienes, quedan legítimamente excluidas de la definición de trabajo económico.

Deberán ponerse en tela de juicio conceptos tales como sostén de la familia y guardiana del hogar, valores como la ambición, la jerarquía, el prestigio y la eterna promoción, atenuándose la dicotomía entre lo público (fuera del hogar) y lo privado (dentro del hogar), el trabajo y el hogar, la esfera personal y la política.

Por último, se entiende por distinciones fundadas en el sexo las que se establecen en forma explícita o implícita en perjuicio de uno u otro sexo. Si en la gran mayoría de los casos, y especialmente en las discriminaciones indirectas, las distinciones fundadas en el sexo se practican contra las Mujeres, muchos países han destacado en sus memorias que la protección contra la discriminación se aplica indistintamente a uno u otro sexo, según lo dispuesto en la propia legislación nacional o en su interpretación por los tribunales. Como regla general, las disposiciones que prohíben la discriminación están redactadas en términos suficientemente neutros como para que su aplicación tanto a hombres como a Mujeres no plantee dificultades especiales. Algunos países, en los instrumentos que han adoptado, precisan que lo dispuesto en ellos en relación con la discriminación contra las Mujeres, será interpretado como aplicable igualmente al tratamiento acordado a los hombres y surtirá efectos con las modificaciones requeridas. En Francia, que ratificó el Convenio (núm.100), un

tribunal declaró culpable de discriminación en la contratación por motivo de sexo, que constituye una infracción castigada por el Código Penal, a una compañía aérea que había rechazado la candidatura de un hombre a un empleo de azafata en los aviones indicando que buscaba únicamente personal femenino.<sup>45)</sup>

### **2.3.2 EL PRINCIPIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y LA FEMENINA: UNA VISION MUNDIAL<sup>461</sup>**

*“Los gustos y los dones son humanos, y no “masculinos” o “femeninos”, la mediocridad no tiene sexo”.  
Lucero.*

En años recientes se han publicado en el mundo entero estudios acerca de la medida en que la cultura, la tradición y una franca discriminación limitan los términos y condiciones de la participación femenina en el mundo del trabajo. Incluso una ojeada superficial a los datos por países revela que las Mujeres sufren de una distribución profesional desfavorable por cuanto, en su gran mayoría, desempeñan los empleos peor remunerados. Además, se ha descubierto que la productividad y, por lo tanto, las características que aumentan los ingresos, tales como el nivel de instrucción y la experiencia, reciben en su caso una compensación muy inferior a la que reciben los hombres. Se trata de un aspecto importante de la “discriminación salarial” y se estima que contribuye en no escasa medida a la disparidad remunerativa global entre los sexos.

Pese a los notables progresos logrados, las Mujeres continúan siendo la excepción en las categorías de remuneración superiores, en tanto que en las categorías inferiores la proporción de personal femenino es muy elevada. El problema de los bajos salarios de las Mujeres es resultado de muchos factores, además de la desigualdad de remuneración, la concentración de las trabajadoras en ciertas ramas y sectores, las disparidades en el escalafón, la distribución por edades y el nivel de instrucción y capacitación. Por si fuera poco, cierto número de actividades productivas y técnicas bien remuneradas son monopolio masculino en la mayoría de los países.

Paradójicamente no es extraño que la igualdad de remuneración dé lugar al desempleo entre las trabajadoras, según enseña la experiencia de algunos países que han llegado a instaurar leyes al respecto; también es posible que los hombres traten de restablecer sus diferencias de remuneración con respecto a las Mujeres por medios como la reclasificación del trabajo en los contratos colectivos (previo consentimiento de los sindicatos).<sup>47)</sup> Además, cuando los grupos son homogéneos, las diferencias entre las ganancias son menores, aunque siguen siendo apreciables. Entonces aparentemente se justifica la conclusión de que las Mujeres siguen ganando menos que los hombres por un trabajo de igual naturaleza.

Es significativo que la desigualdad de remuneración se acentúa con la edad, ya que, al carecer de capacitación profesional, no tiene acceso a trabajos calificados, ni puede ascender profesionalmente. Esta falta de formación sirve a veces de pretexto para mantener a la mano de obra femenina en las categorías más bajas de los salarios.

Al cabo de una lucha larga y enconada, el principio de igual salario por trabajo igual y en algunos países el de igual salario por trabajo de igual valor ha sido aceptado y se va aplicando lentamente.

En el Reino Unido, para 1971, la igualdad de remuneración se había extendido a muchas Mujeres que ejercían profesiones. Las tasas salariales medias por tiempo aplicadas a las Mujeres era aproximadamente 80% de las de los hombres. Para esa fecha, se calculaba que de un total de cerca de 8 500 000 Mujeres empleadas en el Reino Unido, algo más de 1,000,000 recibían una remuneración igual a la del hombre.<sup>48)</sup>

En Inglaterra los sindicatos ejercieron una fuerte presión a fines de los 60's en pro de la igualdad de remuneración. Para los primeros años de la siguiente década la ley de 1970 daba

a toda Mujer el derecho a la igualdad de remuneración independientemente de las condiciones de los contratos colectivos.<sup>49)</sup>

Ya que si la Mujer hace un trabajo igual o esencialmente análogo al del hombre, o si realiza un trabajo diferente, pero tasado como equivalente en virtud de un sistema de evaluación de las tareas, tiene derecho a percibir una remuneración igual.

Con tal que el sistema de pagos distinga entre un trabajador y otro, sea cual fuere su sexo, la ley no impide que un hombre perciba remuneración superior a la de la Mujer con arreglo a cierto sistema. Por otra parte, éste ha de permitir que se pague más a una Mujer que a un hombre cuando, por ejemplo, su antigüedad en el servicio, su nivel de rendimiento o sus méritos rebasen los del hombre. Por lo tanto, la diferencia de remuneración entre un hombre y una Mujer ha de obedecer realmente a una diferencia tangible entre la situación del hombre y la de la Mujer.

En Noruega la cuestión de la igualdad de remuneración entre hombres y Mujeres estuvo, en los 60's, primordialmente en manos de las organizaciones empresariales y obreras.<sup>50)</sup> No obstante, tanto el Gobierno como el Parlamento tuvieron una importante actuación.<sup>51)</sup>

En 1961 la Confederación de Empleadores de Noruega (NAF) y la Confederación General de Sindicatos de Noruega (LO), firmaron un acuerdo general sobre la aplicación del principio de igualdad de remuneración con la finalidad esencial de modificar todos los contratos colectivos de modo que las tasas de salario, en vez de fijarse por separado para hombres y Mujeres como se había realizado hasta entonces, se determinarían según la naturaleza del trabajo realizado.<sup>52)</sup>



Actualmente, el hecho de que el principio de igualdad de remuneración no esté generalmente aceptado por los trabajadores a nivel mundial y a pesar de las grandes diferencias que existen de región a región, tal vez se deba en parte a que se supone que es el hombre quien mantiene a la familia, aunque sólo lo hagan algunos, y a que no pocas Mujeres aceptan sueldos inferiores porque se consideran a cargo de sus maridos. Aunque también es probable que en esa actitud hacia las tasas de salarios intervenga la idea ancestral de que la mano de obra femenina es en cierto modo de menor calidad, además de argumentar mayor tasa de absentismo, lo cual se verá más adelante dentro de los factores que intervienen en la plena aplicación del principio sobre igualdad de remuneración.

La efectiva aplicación de una ley sobre la igualdad de remuneración puede disipar el prejuicio de que como la mano de obra femenina es barata, su calidad es inferior a la del hombre. En algunos sectores del empleo la igualdad de remuneración disiparía también el temor que pudieran tener los trabajadores de que, si se da empleo a las Mujeres, disminuiría el valor de la mano de obra masculina.

En el caso de los Estados Unidos, y de algunos países europeos, la primera aplicación importante del principio sobre igualdad de remuneración tuvo sólo lugar en la primera mitad del siglo XX, período en el cual gran número de Mujeres se colocaron en las industrias de guerra en los mismos puestos que los hombres o en puestos ocupados anteriormente por hombres. Los representantes estatales y los grupos interesados del sector privado estaban preocupados en aquella época por eliminar las diferencias de salarios con objetivo de intensificar los esfuerzos bélicos.

"En una crisis, la conducta deja atrás a las creencias, y cuando regresa la normalidad, la imagen del papel de la Mujer no ha cambiado suficientemente para permitir que más Mujeres, y no sólo unas pocas, permanezcan activas en un nivel de responsabilidad. La sociedad acepta la ayuda de las Mujeres en una emergencia, pero su colaboración permanente sobre bases igualitarias aún tiene que legitimarse o insitucionalizarse en todo el mundo."<sup>53)</sup>

Antes de 1920 ya existía en los Estados Unidos la Oficina de la Mujer del Departamento del Trabajo la cual empezó a defender y promocionar el principio sobre igualdad de remuneración. La Oficina apoyaba la tesis acerca de que los salarios debían fijarse en función de la ocupación y no en función del sexo.<sup>54)</sup>

En los Estados Unidos se han venido tomando varias medidas importantes como la obligación de pagar a las Mujeres igual remuneración por un trabajo igual o comparable, además de dar a todos las mismas oportunidades de empleo, sin distinción de raza, color, religión, sexo u origen nacional. En 1952 se creó en Washington, un organismo no gubernamental, el Comité Nacional a Favor de la Igualdad de Remuneración, a fin de unificar las actividades de unas veinte grandes organizaciones nacionales en una campaña unitaria en pro de la aprobación de una ley federal.<sup>55)</sup>

Fue bajo el gobierno del Presidente Kennedy que se aprobó la Ley de 1963 sobre igualdad de remuneración, primera ley federal que garantizaba el derecho a la igualdad de remuneración en el sector privado que imponía la obligación de pagar un salario igual por un trabajo igual sin distinción de sexo; esta ley también protegía a ciertos empleados públicos. A cargo del cumplimiento de esta ley estaba la División de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

Posteriormente se dieron a conocer otras leyes estatales, aunque en caso de conflicto o de duplicación de leyes prevalecería la Ley Federal de 1963.

Una de las cuestiones más difíciles que tuvieron que resolverse en relación con esta ley fue la de determinar en qué medida el levantamiento de grandes pesos u otro tipo de esfuerzo físico que no todas las Mujeres estén en condiciones de realizar podría justificar una diferencia de remuneración. Se reconoció que el esfuerzo físico o mental que es necesario realizar para desempeñar un trabajo define la medida de ese trabajo, y el punto de vista adoptado por el administrador en esta esfera fue sostenido por los tribunales. Por ejemplo, según un fallo judicial de principios de los 70's, si dos empleos son substancialmente iguales a tenor de las normas legales, una empleada tiene derecho a percibir el salario superior devengado por un empleado incluso si se niega a ejecutar algunas tareas marginales que puedan resultar excesivamente duras para ella.<sup>581</sup>

A pesar de los avances alcanzados en relación a la igualdad de remuneración, tanto en los Estados Unidos como en otros países del mundo, las medidas no siempre abarcan todas las categorías de empleo y en muchos casos prevén excepciones o exenciones, principalmente con respecto a la mano de obra agrícola, el empleo familiar y ciertos puestos técnicos o burocráticos bien remunerados. Además existen bastantes trabajos que las Mujeres han realizado tradicionalmente y en los que hay pocos hombres empleados o ninguno.

Para 1971, en Suiza se omitía cada vez más, en los contratos colectivos de trabajo, las escalas de salarios diferentes para los trabajadores y las trabajadoras, e incluso en algunos de esos contratos se establecía en forma expresa el principio de la igualdad de remuneración para ambos sexos. Sin embargo, años después, continúa en forma más o menos encubierta, la desigualdad de remuneración en detrimento de la Mujer suiza, tanto en el sector privado

como en la función pública.<sup>57)</sup>

En teoría han desaparecido las cuatro categorías de personas que se mencionaban en los contratos colectivos suizos los cuales eran: trabajadores calificados, semicalificados, no calificados y trabajadoras

Sin embargo, en la mayoría de los países, la aplicación de la norma de la igualdad de remuneración no depende de las clasificaciones de puestos, de los títulos de los puestos, o de las descripciones de las tareas, sino de las exigencias y servicios reales correspondientes a cada empleo. El hecho de que los trabajos realizados por hombres y Mujeres en un establecimiento puedan tener el mismo valor total de acuerdo con un sistema de evaluación utilizado por el empleador no significa que los empleos sean legalmente iguales. Inversamente, aunque los valores asignados a puestos de trabajo puedan resultar desiguales, ello no implica necesariamente que el trabajo ejecutado en esos puestos sea desigual cuando se apliquen las normas legales para determinar la igualdad de remuneración.

En 1947 Japón da a conocer la ley sobre normas del trabajo donde se reconoce, por primera vez en un texto legislativo, el principio de igualdad de salario entre hombres y Mujeres.

Por su parte el sistema de empleo japonés se caracteriza por tres rasgos distintivos: uno es que el trabajador se compromete a prestar servicio durante toda su vida a un solo empleador; otro es que los salarios se basan en la antigüedad en el servicio; y el tercero es el sindicalismo empresarial.<sup>58)</sup>

En el período 1960-1966 se instauró en los seis países de la CEE todo un mecanismo para luchar contra la discriminación en materia de salarios por motivo de sexo, y se lograron

algunos resultados. Pero, mientras que donde se encontraban diferencias de 30 a 40%, éstas se redujeron a 10 o 15%, en Francia, donde las diferencias eran al principio del orden de 10%, no se produjo ninguna mejora espectacular. Y paradójicamente la discriminación se presentó en forma más discreta, gracias a ciertas medidas legislativas que resultaron ser contraproducentes como la prohibición del trabajo nocturno para las Mujeres.<sup>597</sup>

Aunque los estudios e investigaciones están apoyados, en su gran mayoría, en economías desarrolladas, las desigualdades en materia laboral se recrudecen en los países pobres y en los que se encuentran en vías de desarrollo ya que sus economías están supeditadas al ritmo económico internacional marcado por la situación en la que se encuentren los países desarrollados.

Las diferencias en materia de remuneración son aún mayores entre las Mujeres que viven en América Latina, África y Asia, aunque en fecha muy reciente se han dado a conocer datos que hablan del atraso económico en el que viven los países de Europa del Este, situación comparable a la que viven las naciones de los países del Tercer Mundo. Es posible que muy pronto se conozcan datos acerca de la situación laboral de las Mujeres que viven en las regiones que tenían un régimen socialista.

Las Mujeres han sufrido una influencia socializante que las ha hecho tremendamente ambivalentes acerca de sus papeles y oscilan entre el modelo de ama de casa y el modelo de trabajadora o profesional. Esta ambivalencia favorece las necesidades de los sistemas económicos, que pasan de la prosperidad a la depresión y viceversa; al estar inseguras de su papel, las Mujeres se mantienen como el componente más importante en la "reserva del ejército de trabajo", y son especialmente vulnerables en las economías dependientes de los países del Tercer Mundo.

No obstante, sólo ahora se está empezando a comprender que la igualdad de remuneración no basta para lograr la justicia implícita en la reivindicación original, por lo que naturalmente ha surgido una nueva: igualdad de oportunidades de empleo, de formación y de promoción.

#### DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE DETERMINADOS PAISES EN 1975 Y 1982

País	Salario femenino (en porcentaje del salario masculino)	
	1975	1982
Alemania (Rep. Fed. de) (h)	72.1	73.0
Australia (h)	78.5	78.2
Bélgica (h)	71.3	73.5
Birmania (m)	88.5	88.8(1)
Corea (Rep. de)(m)	47.4	45.1
Checoslovaquia (m)	67.4	67.9
Chipre(s)	45.9	56.3
Dinamarca (h)	84.3	85.1
El Salvador (h)	90.4	85.9
Finlandia(h)	72.6	77.2
Francia (h)	76.4	78.1(1)
Grecia (h)	69.5	73.1
Irlanda (h)	60.9	68.5
Japón (m)	47.9	43.1
Kenya (m)	66.1	75.8
Luxemburgo(h)	60.9	60.0(1)
Noruega(h)	78.0	83.2
Nueva Zelanda(h)	65.6	71.1
Países Bajos(h)	74.7	74.0
Reino Unido(h)	66.5	68.8
Suecia(h)	85.2	90.3
Suiza(h)	68.0	67.5
Tanzania (Rep. Unida de)(m)	70.7	78.5(2)

\*h: salario por hora; s: salario semanal; m: salario mensual.

\* 1: 1981; 2: 1980.

FUENTE: OIT: Anuario de Estadísticas de Trabajo, 1983, cuadro 17 A.

### **2.3.2.1 FACTORES QUE IMPIDEN LA PLENA APLICACION DEL PRINCIPIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACION**

Las diferencias que persistan aún entre los salarios de los trabajadores y las trabajadoras, tal como aparecen en las estadísticas del promedio de salario no pueden atribuirse pura y simplemente a una subestimación de los trabajos del mismo valor realizados por las Mujeres. En efecto, esta disparidad está determinada por otros factores que en parte se justifican objetivamente, pero que no aparecen en las estadísticas sobre los salarios medios.

#### **CONCENTRACION DE LAS TRABAJADORAS**

En los países en desarrollo la gran mayoría de las trabajadoras se concentran en la agricultura (99% o más en ciertos países de Africa contra menos de 10% en la mayor parte de los países industrializados).<sup>60)</sup> Varios estudios en pequeña escala que han sondeado las estadísticas nacionales sobre la actividad económica de las Mujeres en América Latina, demuestran decisivamente que la contribución de éstas a la producción agrícola, así como el procesamiento y mercado de los alimentos, es mucho mayor de lo que aparece en los censos recientes.<sup>61)</sup>

Por su parte el sector industrial moderno<sup>62)</sup> sólo absorbe un pequeñísimo número y un escaso porcentaje de la mano de obra femenina. En los países desarrollados, este sector ocupa de un cuarto a una tercera parte de las trabajadoras. El sector terciario<sup>63)</sup> absorbe un elevado porcentaje de trabajadoras y los servicios constituyen una fuente cada vez mayor de empleo para las Mujeres; en las regiones desarrolladas trabajan en ellos 52.3% de las Mujeres<sup>64)</sup> y 13.8% en las regiones en desarrollo.<sup>64)</sup>

### **2.3.2.1 FACTORES QUE IMPIDEN LA PLENA APLICACION DEL PRINCIPIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACION**

Las diferencias que persisten aún entre los salarios de los trabajadores y las trabajadoras, tal como aparecen en las estadísticas del promedio de salario no pueden atribuirse pura y simplemente a una subestimación de los trabajos del mismo valor realizados por las Mujeres. En efecto, esta disparidad está determinada por otros factores que en parte se justifican objetivamente, pero que no aparecen en las estadísticas sobre los salarios medios.

#### **CONCENTRACION DE LAS TRABAJADORAS**

En los países en desarrollo la gran mayoría de las trabajadoras se concentran en la agricultura (99% o más en ciertos países de África contra menos de 10% en la mayor parte de los países industrializados).<sup>60)</sup> Varios estudios en pequeña escala que han sondeado las estadísticas nacionales sobre la actividad económica de las Mujeres en América Latina, demuestran decisivamente que la contribución de éstas a la producción agrícola, así como el procesamiento y mercado de los alimentos, es mucho mayor de lo que aparece en los censos recientes.<sup>61)</sup>

Por su parte el sector industrial moderno<sup>62)</sup> sólo absorbe un pequeñísimo número y un escaso porcentaje de la mano de obra femenina. En los países desarrollados, este sector ocupa de un cuarto a una tercera parte de las trabajadoras. El sector terciario<sup>63)</sup> absorbe un elevado porcentaje de trabajadoras y los servicios constituyen una fuente cada vez mayor de empleo para las Mujeres: en las regiones desarrolladas trabajan en ellos 52.3% de las Mujeres<sup>64)</sup> y 13.8% en las regiones en desarrollo.<sup>64)</sup>



Son muchas las Mujeres que ejercen empleos en el sector terciario, pero a niveles muy inferiores de calificaciones y funciones.

En las empresas del sector estructurado de las ciudades del Tercer Mundo, las Mujeres forman sólo la cuarta parte de la mano de obra y suelen hallarse concentradas en un número reducido de ocupaciones. Representan cerca del 24% de la mano de obra agrícola del Tercer Mundo.<sup>65)</sup>

Las Mujeres son numerosas y muchas veces mayoría en ciertas formas de empleo poco estables o que ofrecen escasas ocasiones de progresar, pero constituyen para ellas el único medio de no romper radicalmente con el trabajo, al tiempo que pueden seguir asumiendo sus responsabilidades familiares, o se ven obligadas a aceptarlas por la misma estructura del mercado del empleo.

Un ejemplo de esas actividades es el trabajo a tiempo parcial, o sea el cumplido en forma regular durante un número de horas diarias o semanales netamente inferior a lo normal, característico de los países industrializados. Para las trabajadoras a tiempo parcial las remuneraciones son menores al igual que las garantías, las perspectivas de ascenso son limitadas y no todos los países poseen una legislación que les asegure una protección social adecuada, en particular derechos en materia de vacaciones, antigüedad y seguridad social.

Otras categorías de trabajadores con iguales o peores condiciones son los trabajadores a domicilio<sup>66)</sup> y los trabajadores estacionales u ocasionales.<sup>67)</sup> El trabajo a domicilio concierne a más Mujeres que a hombres, tanto en los países desarrollados o industrializados como en los países en desarrollo o subdesarrollados. No obstante dado el carácter clandestino que con frecuencia reviste esta forma de empleo, es difícil ofrecer cifras fidedignas.

Las Mujeres suelen trabajar en las pequeñas y medianas empresas; y es justamente en ellas donde las condiciones de trabajo suelen ser más desfavorables debido a la ausencia de estructuras que representen al personal.<sup>68)</sup>

"Las Mujeres se concentran en pocos sectores y empleos, en puestos poco calificados, con presiones de tiempo, a trabajos repetitivos, a tareas perceptivas y mentales que como se sabe provocan mayor fatiga para el sistema nervioso que los trabajos masculinos pesados. Además, la concentración de Mujeres en ciertos sectores las expone en gran número a riesgos específicos (el ruido en la industria textil, las temperaturas extremas en las industrias de alimentos, etc.) en general, menos controlados cuanto más pequeñas son las empresas."<sup>69)</sup>

La igualdad de remuneración, entre otros derechos, se puede realizar en la base de la pirámide profesional, pero el acceso a la promoción, a los ascensos y a los puestos de dirección sigue siendo muy desequilibrado en lo que respecta a la proporción de Mujeres empleadas en los sectores agrícola, industrial y el de servicios.

La división de las tareas agrícolas y de otra índole entre los hombres y las Mujeres varía mucho de una región a otra, pero en términos generales los hombres ingresan con mucho mayor facilidad en la economía monetaria y en la vida pública y desempeñan como actividad principal trabajos que generan ingresos en efectivo (trabajo asalariado, artesanías, cultivos destinados a la venta, etc.). En cambio, las actividades femeninas se concentran más que nada en la economía de subsistencia, los cultivos alimentarios y las tareas del hogar.<sup>70)</sup> Estas actividades, indispensables para la supervivencia y el bienestar de la familia, no son retribuidas; además, aunque reciban la designación de "secundarias" (no obstante contarse entre ellas la transformación de los productos alimentarios), contribuyen mucho al ingreso familiar. Los estudios por países que ha efectuado la OIT confirman estas observaciones.

Uno de los primeros pasos en la tentativa por diversificar el empleo de las Mujeres ha consistido, en diversos países, en reexaminar la legislación protectora habida cuenta de los progresos científicos y técnicos y al hacerlo, esos países se han ajustado a diversas recomendaciones internacionales.

En la actualidad la legislación protectora es objeto de muchas discusiones. Los oponentes a la protección estiman que son muy pocas las profesiones, si realmente existen, en las cuales el trabajo es más peligroso e insalubre para las Mujeres que para los hombres, siempre que se ejerza la prudencia necesaria. Se subraya entonces que el trabajo nocturno presenta los mismos inconvenientes para un sexo como para el otro y que, si no se puede evitar, hay que organizarlo de modo de reducir los inconvenientes para todos; también hacen observar que ciertas profesiones (enfermera, por ejemplo) exigen el trabajo nocturno y que no corresponde tratar a las Mujeres diferentemente según el sector en que trabajen; subrayan también que el sexo no debería servir de criterio para distribuir los papeles y estatutos familiares, profesionales o sociales.

Es difícil evaluar los efectos de las medidas tomadas hasta el presente para diversificar el empleo de las Mujeres: por una parte, se trata en ciertos casos de iniciativas aisladas que sólo afectan a un número limitado de individuos; por otra, tales iniciativas deben ser consideradas con la debida perspectiva. Su influencia no debe medirse solamente por los efectos directos, a saber, el bagaje profesional de las interesadas, sino también por el efecto indirecto, en el sentido de una evolución de las mentalidades que pueda traer consigo una nueva división del trabajo en que el sexo ya no sea un criterio fundamental.

## **PRODUCTIVIDAD INFERIOR**

Es la menor productividad de la mano de obra femenina un argumento que se presenta al momento de pretender equiparar los sueldos de los trabajadores y las trabajadoras.

Entre los factores a que suelen atribuirse la productividad inferior de las Mujeres están la falta de instrucción, de formación y de experiencia, la menor resistencia física, el absentismo más frecuente y la mayor rotación de la mano de obra femenina.

La educación y la capacitación de hombres y Mujeres (aunque muy frecuentemente descuidada esta última) contribuye directamente en el desarrollo económico a través de sus efectos sobre la productividad, el ingreso o salario, la movilidad laboral, las habilidades y en el manejo (y por supuesto creación) de las innovaciones tecnológicas.

El hecho de que las tasas de analfabetismo sean casi siempre más altas entre las Mujeres que entre los hombres es un factor que limita considerablemente la contribución de las Mujeres al desarrollo económico y social y por consiguiente su posición en el mundo del trabajo.

La consideración de la Mujer como persona destinada a ser madre y esposa provoca de entrada una discriminación en la educación, que posteriormente revierte en una menor capacidad para algunos puestos de trabajo y una discriminación psicológica que, a pesar de estar tan capacitada como el hombre, hace que se le considere inferior.

La gran mayoría de las Mujeres trabajan en lugares de menor responsabilidad y se les paga menos que a los hombres por el mismo trabajo. Asimismo, los trabajos de las Mujeres se

relacionan casi siempre con el de madre, esposa o ama de casa: camareras, criadas, cocineras, secretarías, recepcionistas, dependientes, maestras, peluqueras, enfermeras, etc.

La gran subdivisión del trabajo femenino hace que la Mujer se encuentre en cierta forma "descalificada" por el hecho de que el salario está relacionado con el rendimiento.

También en la promoción se hacen sentir los efectos de los prejuicios relacionados con el sexo ya que las posibilidades de perfeccionamiento, adaptación y aprendizaje se reducen en la práctica para las Mujeres, incluso si legalmente tienen los mismos derechos que los hombres en materia de formación.

Predominan con creces las Mujeres en los empleos subalternos, mientras que en los cargos de responsabilidad que exigen títulos superiores es abrumadora la proporción de hombres. Por lo tanto, son las diferencias de instrucción y capacitación, entre los hombres y las Mujeres, un factor coadyuvante (aunque no determinante) del problema de los bajos salarios femeninos.

Las largas interrupciones (dar a luz, dedicarse a los hijos pequeños, contraer matrimonio o simplemente el no poseer las habilidades y cualidades necesarias) de actividad laboral repercuten mucho tiempo después en las oportunidades de trabajo que se pudieran presentar.<sup>711</sup>

Otro factor significativo es tal vez que los círculos económicos consideran todavía a las Mujeres como una reserva de mano de obra fácilmente movilizable y a la que se puede recurrir cuando sea necesario (en caso de guerras o de menor inversión de capital en mano de obra

por ejemplo). Además, los empleadores pueden no estar muy dispuestos a impartir formación profesional costosa a las Mujeres que dentro de un corto período abandonarán el empleo para dedicarse a las obligaciones familiares o para reanudarlas.

Los efectivos femeninos en la industria, por ejemplo, son proporcionalmente más jóvenes que los masculinos. Primera consecuencia: tienen menos antigüedad y ésta es un factor importante de calificación, de ejercicio de responsabilidades y, en consecuencia, de salarios más altos (independientemente de las primas por antigüedad).

Para algunos, las ausencias por maternidad, justificadas por la importancia de esa función social, no se deberían computar en las tasas globales utilizadas para comparar el ausentismo masculino y femenino. Es sabido que el ausentismo es inversamente proporcional a la calificación, a la responsabilidad y a la satisfacción en el trabajo. Según un estudio antiguo pero todavía válido y confirmado por hechos ampliamente observados, el ausentismo femenino disminuye al igual que el masculino a medida que se eleva el nivel de calificación o de remuneración; en los niveles más altos, las diferencias entre hombres y Mujeres son insignificantes.<sup>721</sup>

Por consiguiente, el hecho de que las diferencias en cuanto al rendimiento y a la asistencia al trabajo dependan más del nivel de competencia que exige el puesto y de la edad del trabajador que del sexo puede ir terminando con uno de los mitos más persistentes: el de que cuesta más emplear a una Mujer que a un hombre a causa de las tasas más elevadas de ausencia y de enfermedad y de la mayor movilidad del personal femenino.

A fin de ampliar las oportunidades profesionales y laborales de la Mujer y mejorar su posición dentro del mercado del trabajo, aumentando así sus ingresos medios, entre otros aspectos,

sería necesario que, además de la ineluctable inspección de observancia de la legislación en materia de igualdad de salarios, se fomentara toda una serie de medidas, entre las que se podrían incluir las siguientes:<sup>73)</sup>

- a) mejora de la capacidad y eficiencia profesional y laboral de la Mujer, gracias a adecuadas oportunidades de educación, formación profesional y capacitación para su incorporación en la fuerza laboral;
- b) mejora de las prácticas de administración de personal, instándose a los empleadores a que contraten mano de obra femenina en pie de igualdad con la masculina, sea cual fuere el puesto, y concedan a la Mujer las mismas oportunidades de formación y promoción;
- c) mejora del sistema salarial mediante un aumento del componente relativo a la calidad del trabajo realizado y el fomento del análisis y evaluación científicos de los puestos de trabajo;
- d) fomento del interés de los sindicatos por la aplicación del principio sobre igualdad de remuneración, alentándose una más activa participación de las trabajadoras;
- e) programas de asistencia a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares: creación de guarderías, distribución de las responsabilidades familiares entre el hombre y la Mujer.
- f) cambiar la distribución profesional-laboral de las trabajadoras.

**"Para ello habría que ampliar considerablemente las oportunidades de empleo para la Mujer, no sólo en el sentido relativamente estricto de que los empleadores estén dispuestos a dar a la Mujer cualquier empleo en pie de igualdad con el hombre, sino en el sentido mucho más lato de que la Mujer, tenga más ambiciones en materia de empleo y de que cambie la opinión pública en lo que respecta al papel apropiado de la Mujer en la sociedad, a fin de que las Mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a cualquier clase de trabajo. El hecho de que las obligaciones domésticas de la Mujer son en la actualidad mayores que las del hombre constituye un obstáculo muy grande para que obtengan la clase de empleo que no puede combinarse fácilmente con el segundo "empleo" en el hogar"<sup>74)</sup>**

Una política activa de mano de obra basada en la creación de un mercado del empleo uniforme, sin discriminación basada en el sexo, exige garantizar a hombres y Mujeres la posibilidad de adquirir formación en oficios tradicionalmente reservados al sexo opuesto.

Los empleos de más alto nivel, de mayor prestigio social, aquellos que implican control, manejo de grupos, decisión, suplica a los Dioses-ninguno de los cuales requiere fuerza, velocidad o alejamiento del hogar-son empleos masculinos.

Mientras los salarios se determinen exclusivamente en función de la oferta y la demanda, la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor dependerá, en mayor o menor grado, de la situación del mercado del empleo. De ahí que toda fluctuación económica repercuta, en primer lugar, en el eslabón más débil de la cadena de asalariados, eslabón que en gran parte está formado todavía por Mujeres, a causa de su escasa formación profesional, de su exclusión de los puestos claves de la política y de la economía, y en razón también de la misión preconcebida que se les asigna en una sociedad de carácter patriarcal-que, salvo excepciones, tiende a marginar a las Mujeres solteras, a las viudas y a las divorciadas.



El principio sobre igualdad de remuneración es sólo un elemento de la igualdad entre hombres y Mujeres que trabajan, y sería conveniente que los demás elementos de esta igualdad, o sea el acceso al empleo, a la formación, a la promoción, así como las condiciones de trabajo (comprendidas las modalidades de despido y el sistema de seguridad social), fuera objeto de un instrumento jurídico paralelo.

## 2.4 LA OIT Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES

La OIT, con estructura tripartita (gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores), consta de 150 Estados Miembros (1991). Creada por el tratado de paz de Versalles en 1919, es un órgano autónomo; se convirtió en la primera institución especializada asociada a las Naciones Unidas.

La OIT posee un Código Internacional del Trabajo que está formado por un conjunto de textos (compilación de normas mínimas sobre materias que son competencia de la OIT). Estas normas revisten la forma de convenios y recomendaciones.

Campo de acción de la OIT (principales esferas):

- A) el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida;
- B) la promoción del empleo;
- C) el desarrollo de los recursos humanos;
- D) el desarrollo de las instituciones sociales (la instauración y consolidación de las funciones administrativas, las organizaciones profesionales y los sistemas de participación y comunicación).

Todas las actividades de la OIT se refieren directa o indirectamente a los derechos humanos. Hay, sin embargo, toda una serie de libertades fundamentales que de modo muy especial caen dentro de la competencia de la Organización. Se trata de la libertad sindical, de la protección contra el trabajo forzoso, DE LA PROTECCION CONTRA LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO y del derecho al trabajo.

Al igual que la de las demás organizaciones internacionales, la política de la OIT en relación al trabajo de las Mujeres en la etapa que va de 1946 a 1970 se caracterizó por ser principalmente protectora. Pero en la segunda etapa, de 1970 a 1985, fue diferente ya que todos los convenios dirigidos exclusivamente a la Mujer fueron promocionales, siguiendo la OIT, la misma dinámica que se seguía en todo el mundo. En la tercer etapa, de 1985 a 1992, la integración total de la Mujer al desarrollo es una necesidad y al mismo tiempo un derecho. Sobre un total de 171 convenios (al 1o. de enero de 1991) dirigidos a todos los trabajadores, 7 se refieren a la Mujer en forma directa y 16 en forma indirecta.

Aunque los convenios de la OIT en el segundo período se caracterizan por ser de tipo promocional, se orientaban principalmente a tratar los problemas de los trabajadores en general, sin distinción de sexo.

A continuación se señalan los convenios y recomendaciones de la OIT que se refieren al trabajo de las Mujeres, por orden cronológico:

#### **Focales**

- 1) OIT, Convenio No. 3 (1919), Protección de la maternidad.
- 2) OIT, Convenio No. 4 (1919), Trabajo nocturno de las Mujeres.
- 3) OIT, Convenio No. 41 (1934), Trabajo nocturno de Mujeres. (Este convenio fue reemplazado por el Convenio No. 89).
- 4) OIT, Convenio No. 45 (1935), Trabajos subterráneos de Mujeres.
- 5) OIT, Convenio No. 89 (1948), Trabajo nocturno de Mujeres.
- 6) OIT, Convenio No. 100 (1951), Igualdad de remuneración.
- 7) OIT, Recomendación No. 90 (1951), Igualdad de remuneración.

- 8) OIT, Convenio No. 103 (1952), Protección de la maternidad.
- 9) OIT, Recomendación No. 95 (1952), Protección de la maternidad.
- 10) OIT, Convenio No. 156 (1981), Trabajadores con responsabilidades familiares.
- 11) OIT, Recomendación No. 165 (1981), Trabajadores con responsabilidades familiares.

### **No Focales**

- 1) OIT, Convenio No. 13 (1921), sobre la cerusa (pintura).
- 2) OIT, Convenio No. 81 (1947), sobre la inspección del trabajo.
- 3) OIT, Convenio No. 82 (1947), Parte VI: indiscrimination en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato (en Política social (territorios no metropolitanos)).
- 4) OIT, Convenio No. 87 (1948), sobre la libertad sindical y derecho de sindicalización.
- 5) OIT, Convenio No. 97 (1953), sobre protección de la salud de los trabajadores.
- 6) OIT, Convenio No. 102 (1956), sobre servicios sociales.
- 7) OIT, Convenio No. 110 (1958), Parte VII: protección de la maternidad (en Plantaciones).
- 8) OIT, Convenio No. 111 (1958), sobre discriminación (empleo y ocupación).
- 9) OIT, Recomendación No. 111 (1958), sobre discriminación (empleo y ocupación).
- 10) OIT, Convenio No. 117 (1962), Parte V: indiscrimination en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato (en Política social (normas y objetivos básicos))
- 11) OIT, Convenio No. 122 (1964), sobre política del empleo.
- 12) OIT, Convenio No. 127 (1966), sobre cooperativas (países en vías de desarrollo)
- 13) OIT, Convenio No. 128 (1967), sobre protecciones de invalidez, vejez y

sobrevivientes.

- 14) OIT, Convenio No. 136 (1970), sobre programas especiales para los jóvenes.
- 15) OIT, Convenio No. 140 (1970), sobre alojamiento de la tripulación (aire acondicionado).
- 16) OIT, Convenio No. 141 (1975), sobre organizaciones de trabajadores rurales.
- 17) OIT, Convenio No. 142 (1975), sobre desarrollo de recursos humanos.
- 18) OIT, Convenio No. 143 (1975), sobre trabajadores migrantes.
- 19) OIT, Convenio No. 149 (1977), sobre el personal de casas cuna.
- 20) OIT, Convenio No. 171 (1990), sobre trabajo nocturno.

La OIT legisla y emite recomendaciones sobre la situación jurídica de la Mujer trabajadora desde 1919. Pero es hasta 1976 que establece una Oficina para las cuestiones relativas a las trabajadoras. Desde 1981 la OIT trata de ayudar a las obreras agrícolas a organizarse a fin de buscar posibilidades de trabajo dentro del marco de un proyecto interregional.

La división de las convenciones o convenios y de las recomendaciones en focales y no focales, atienden a si la Mujer ha sido el tema central o si ella formaba parte de otros temas o grupos. Los elementos comunes entre los instrumentos del segundo grupo (no focales) eran que la discriminación contra la Mujer era señalada dentro de un conjunto de discriminaciones, por sexo, religión, raza, nacionalidad u opinión política, o bien, que la Mujer era sólo un subgrupo dentro del grupo total afectado por la convención; por ejemplo, la Mujer dentro de una convención dirigida a los trabajadores de plantaciones, la Mujer dentro de una convención sobre seguridad social destinada a todos los trabajadores, etc.

En todo el mundo hay hombres y Mujeres que trabajan. La Organización Internacional del trabajo existe para proponer soluciones a sus problemas. Desde que fue fundada, hace más

de setenta años, reúne representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos para elaborar en común medidas susceptibles de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todos los países.

"La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social."

"Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales...Es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a...la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las Mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica..."<sup>75)</sup>

A mediados de los 70's se dio a conocer un enfoque del desarrollo centrado en la satisfacción de las necesidades esenciales, enfoque profusamente debatido en el curso de la Conferencia Mundial del Empleo celebrada por la OIT en 1976.<sup>76)</sup>

Se han propuesto muchas variantes del enfoque del desarrollo centrado en las necesidades esenciales, en oposición al énfasis anterior en el crecimiento económico, y muchas otras serán propuestas sin duda alguna. Pero la mejor articulada ha sido la de la Memoria del Director General de la OIT. En este informe se entiende que la familia y la comunidad deben ser ayudados a satisfacer las necesidades básicas en materia de bienes y servicios, entre las cuales: alimentos, vivienda y vestido adecuados, ciertos elementos esenciales para el

hogar tales como agua potable, servicios higiénicos, transportes públicos, servicios sanitarios y educación.

Una política orientada hacia la satisfacción de las necesidades básicas supone la participación de la población en la adopción de las decisiones que la afectan. Por lo que las acciones dirigidas hacia la Mujer deben, más que proteger, promover su plena integración en el desarrollo. Hay una interacción entre la participación y los dos elementos (ciertas exigencias mínimas de consumo privado de las familias y de la comunidad en general respectivamente) principales de una estrategia de la satisfacción de las necesidades básicas. Por ejemplo, la educación y el buen estado de salud facilitarán la participación, y ésta, a su vez, hará que se reclame más decididamente que se satisfagan las necesidades materiales básicas.

Así, pues, la oferta y la demanda de bienes esenciales actúan como las dos ruedas de un engranaje que se arrastran mutuamente en cada etapa del desarrollo. El instrumento para facilitar esta acción es crear empleo adecuado, que aquí se define como un empleo más remunerativo y de más alta productividad.

Para este enfoque el empleo es a la vez medio y fin. Habría que aprovechar mejor los recursos de mano de obra insuficientemente utilizados o no utilizados, mediante una mejor distribución de la tierra y de otros bienes de producción, a fin de aumentar simultáneamente los ingresos y la productividad.

Sólo entonces, toda estrategia basada y centrada en las necesidades básicas destinadas a las Mujeres de los países en desarrollo presenta dos facetas. Por una parte, hay que darles la posibilidad de contribuir más eficazmente a la satisfacción de las necesidades básicas de sus familiares y, por supuesto, de ellas mismas, dentro de las responsabilidades que asumen

tradicionalmente. Por otra, y esto constituye una necesidad fundamental de las propias Mujeres, hay que aligerar su trabajo y al mismo tiempo favorecer su independencia económica y una integración más equitativa en la comunidad, más allá del pequeño círculo de la familia.

No obstante, esta versión del enfoque de las necesidades básicas, aunque menciona las consecuencias de los términos desiguales del intercambio entre los países, entre las zonas urbanas y las zonas rurales y entre las clases de hogares, no se entiende sobre las consecuencias de la desigualdad entre hombres y Mujeres. No se comentan las relaciones de producción dentro del hogar ni la dificultad de introducir una tecnología en el sector monetizado. Sobre todo, no se hace ninguna referencia a la importancia de crear instituciones concretamente destinadas a las Mujeres como productoras, y no solamente como procreadoras, dietistas o niñeras.



## 2.4.1 EL CONVENIO NUM. 100 (1951) SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACION

La observancia del principio sobre igualdad de remuneración ha sido un objetivo de la OIT desde su creación. El texto original de la Constitución de la OIT (1919) reconocía ya en su Artículo 41 (Artículo 427 del Tratado de Versalles), entre los principios generales "de especial importancia y urgencia", el principio de "salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor". En el preámbulo de la actual Constitución consagra el mismo principio. Varios convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo antes<sup>77)</sup> y después<sup>78)</sup> de la adopción de los instrumentos de 1951 contienen referencias específicas a este principio.

Durante la preparación del Convenio y la Recomendación se indicó que los esfuerzos destinados a facilitar la aplicación del principio sobre la igualdad de remuneración se relacionan estrechamente con medidas de política social de más amplio alcance. Las múltiples y complejas relaciones entre el principio sobre igualdad de remuneración y la situación que toca a hombres y Mujeres en el empleo y en la sociedad en general determinó que la Conferencia propusiera en la Recomendación núm. 90, adoptada en 1951, varias medidas que de aceptarse facilitarían la aplicación del principio. Diversas de estas propuestas fueron recogidas posteriormente en otros convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, de mayor o menor alcance o detalle. Es así que "garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes en materia de orientación profesional..., de formación profesional y de colocación" y "promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones" sin perjuicio de las disposiciones de protección (párrafo 6, a) y d), de la Recomendación núm. 90 se convirtieron en tema principal tanto del Convenio como de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).<sup>79)</sup> Más aún, el principio del párrafo 6,

c) de la Recomendación núm.90, según el cual deberían establecerse "servicios sociales de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares" ha sido desarrollado en un contexto más amplio en el Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núms.156 y 165 respectivamente).<sup>80)</sup>

Otros instrumentos internacionales han incorporado también el principio de la igualdad de remuneración. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama que "toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual" (Artículo 23, párrafo 2). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, habla de "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las Mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual" (Artículo 7, a), i)). La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de 1979, habla del "derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo" (Artículo 11, i), d))

También a nivel regional se han adoptado varios instrumentos de promoción y aplicación del principio de igual remuneración. Mientras que el Artículo 119 del Tratado Constitutivo de la CEE, 1957, se limita a prever la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y Mujeres por igual trabajo, la Carta Social Europea, 1961, reconoce "el derecho de trabajadores y trabajadoras a igual remuneración por un trabajo de igual valor" (Artículo 4, párrafo 3). La Comunidad Europea ha consagrado el mismo principio en una serie de normas adoptadas por su Consejo, en particular la Directiva sobre igualdad de remuneración de 1975 y la Directiva sobre igualdad de trato de 1976. Sobre la base de un mandato para

examinar los problemas relacionados con empleo de las Mujeres incluido en su Constitución (Artículo 3, b)), la Organización Arabe del Trabajo también se ha referido a la cuestión de la igualdad de remuneración para la Mujer en dos Convenios Arabes del Trabajo que se refieren a la igualdad de salarios por trabajos similares.<sup>61)</sup> La Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos, 1981 (Artículo 15) garantiza a todos los individuos "igual remuneración por trabajo de igual valor". La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se refiere en términos generales a la igualdad de derechos sin distinción de sexo (entre otros motivos) y al derecho a una remuneración justa (Artículos II y XIV).

Cuarenta y un años después de su adopción por la Conferencia, en 1951, el Convenio (núm.100) sobre igualdad de remuneración sigue siendo objeto de adhesiones de Estados Miembros. El Convenio es uno de los instrumentos de la OIT que ha tenido la más amplia adhesión y por el número de ratificaciones figura entre los cinco más importantes. Por lo que se manifiesta claramente la aceptación casi universal del principio de la igualdad de remuneración sin discriminación alguna basada en el sexo. Las ratificaciones proceden de todas las regiones del mundo, tanto de países en desarrollo de reciente acceso a la independencia como de países industrializados, de economía planificada o de economía de mercado, de países con un sistema de determinación de los salarios legislativo o reglamentario o basado en la negociación colectiva o con sistemas mixtos con características de ambos sistemas bajo diferentes modalidades.

De un total de 150 Estados Miembros de la OIT (hasta el 4 de octubre de 1991), 111 países habían ratificado el Convenio núm.100 (1951) sobre igualdad de remuneración, mientras que 39 aún no lo ratificaban.

De acuerdo con lo informado por los países que no han ratificado el Convenio, parecería que otros países podrían estar dispuestos a hacerlo. El Gobierno de Kuwait indicó, para 1985, que en poco examinaría el Convenio para estudiar la posibilidad de su próxima ratificación; sin embargo, hasta el momento no ha ratificado el Convenio Núm. 100 de la OIT. En Uruguay, se estableció un grupo de trabajo tripartito para considerar la ratificación de los Convenios núms. 100, 111 y 156. Esto fue hace aproximadamente seis años y en este caso sí se llevó a cabo la ratificación de los tres Convenios. En Bahrein, la ratificación aún debe de ser estudiada oficialmente, en forma tripartita, con las organizaciones representativas de empleadores, de trabajadores y del gobierno. Otros gobiernos no han especificado su intención de ratificar pero indicaron que no existen dificultades para su aplicación ni obstáculos para su ratificación.<sup>82)</sup> Algunos gobiernos indicaron que aun cuando el principio sobre igualdad de remuneración se aplica, no consideran oportuno por el momento proceder a su ratificación.<sup>83)</sup> En algunos países<sup>84)</sup> todavía no se considera posible aplicar el principio de la igualdad de remuneración en todos los sectores, pero se informa detalladamente acerca de las medidas tomadas para su aplicación progresiva.<sup>85)</sup>

Es de esperarse que el establecimiento de las estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la Mujer, adoptadas por la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio para la Mujer de las Naciones Unidas: Igualdad, Desarrollo y Paz (Nairobi, 15-26 de julio de 1985), así como la resolución 40/108 de 13 de diciembre de 1985, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, incitará a los Estados Miembros que todavía no lo han hecho a ratificar el Convenio núm. 100, con la firme intención de:

"traducir sus principios en la realidad de su vida social". "...la obligación consiste en fomentar o garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración según que las autoridades estén o no en condiciones de controlar, directa o indirectamente, la fijación de tasas salariales sin discriminación alguna basada en el sexo. Se fija el objetivo de que se aplique a todos los trabajadores el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor, pero cada país puede elegir el modo de alcanzar tal objetivo".<sup>86)</sup>

Según ciertos países, uno de los principales obstáculos que coartan la ratificación del Convenio núm.100 es que los poderes públicos no deben intervenir en la determinación de los salarios del sector privado. Aunque la incorporación del principio a una ley nacional va con frecuencia unida al establecimiento de un dispositivo destinado a garantizar su aplicación, con lo cual se facilita que las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los demás organismos competentes lo tomen en consideración. Las medidas que pueden tomar al respecto las organizaciones de trabajadores y de empleadores son la inclusión del principio en los convenios colectivos, el empleo de procedimientos judiciales y la colaboración con los servicios de inspección del trabajo y otros órganos oficiales.

Numerosos de los tropiezos que aparecen al tratar de aplicar plenamente el principio de la igualdad de remuneración están estrechamente unidos a la condición general de la Mujer y del hombre en el trabajo y en la sociedad. En su párrafo 6, la Recomendación sobre igualdad de remuneración establece las líneas generales de una política dirigida a asegurar la aplicación del principio, subrayando sus vínculos con la igualdad de oportunidades y de trato en materia de formación profesional, de acceso al empleo y a la profesión y a ciertos servicios sociales. En el párrafo 38 de su informe general de 1980, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señala que:

"la legislación y la práctica de un número creciente de países han tendido a reconocer que este objetivo no podía ser alcanzado de manera satisfactoria si la política nacional no aspiraba también a eliminar la discriminación basada en el sexo en materia de acceso a diferentes niveles de empleo, como lo prevé el Convenio núm. 111".<sup>87)</sup>

El Convenio núm. 100 enuncia el principio general de que todo Miembro que lo ratifique deberá promover y, en la medida en que sea compatible con los medios vigentes en su país para la fijación de las tasas de remuneración, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la mano de obra masculina por un trabajo de igual valor. La igualdad se aplicará no solo al salario básico o mínimo, sino también a "cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. La noción de "trabajo de igual valor" utilizada en el Convenio tiene un significado más amplio que el de un "trabajo igual", pues se aplica a la comparación entre trabajos distintos y no únicamente a los que son similares o idénticos. En la práctica resulta a veces difícil determinar si ciertos tipos de trabajo son de igual valor, sobre todo cuando son desempeñados principal o exclusivamente por personas del mismo sexo. Por consiguiente, tanto el Convenio como la Recomendación propugnan medidas para promover una evaluación objetiva del trabajo que se ha de realizar.<sup>88)</sup>

No es nada fácil medir con exactitud la importancia de la discriminación de que son víctimas las Mujeres en esta esfera. Los datos relativos a las diferencias salariales no sirven para este fin, pues el trabajador "tipo" efectúa en general más horas y posee más calificaciones que la trabajadora "tipo", además de que suele trabajar en profesiones y sectores distintos.

Las diferencias salariales que existen en uno u otro país deben compararse prudentemente ya que la definición del salario no es siempre la misma, y la información disponible no comprende siempre al mismo grupo de trabajadores. Además, son relativamente pocos los países en desarrollo y los países con economía centralmente planificada que suministran datos sobre las diferencias salariales. Así, en los países nórdicos el salario medio de las Mujeres es algo superior al 80% del salario medio masculino, mientras que no llega al 70% en Checoslovaquia, Irlanda, Japón, Luxemburgo, Reino Unido y Suiza. Se observan asimismo pronunciadas variaciones entre los países en desarrollo. Aunque, entre 1975 y 1982 las diferencias salariales tendieron a reducirse.<sup>99)</sup>

Otro factor que dificulta las comparaciones internacionales es el hecho de que no se aplica en todas partes del mismo modo el principio de igualdad de remuneración. En algunos países su interpretación es muy restrictiva, exigiéndose un "trabajo igual" o "substancialmente similar", mientras que en otros se procura dar pleno efecto al principio de "trabajo de igual valor". Esta última interpretación persigue la eliminación de las disparidades entre los salarios de hombres y Mujeres, reconociendo que la discriminación proviene también de la segregación de la mano de obra en profesiones determinadas de acuerdo con el sexo.

Sin embargo, inclusive si se aplicara rigurosamente el principio de igualdad de remuneración (ya sea por un "trabajo igual" o por un "trabajo de igual valor"), subsistirían las diferencias salariales, pues éstas no se atribuyen exclusivamente a la discriminación en la fijación de los salarios. La polémica de la igualdad de remuneración se debe considerar en el contexto más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y Mujeres, tema tratado en el Convenio núm.111.

Recientemente, algunos países se han inclinado hacia el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de valor "comparable", con el fin de disminuir las desigualdades salariales y de modificar los efectos actuales y futuros de la discriminación basada en el sexo. Con la utilización del criterio del valor comparable se han pretendido favorecer sobre todo a los empleos que siempre han estado subevaluados y mal remunerados porque son Mujeres quienes los desempeñan.

Por otra parte hay que considerar que las resoluciones legislativas sobre igualdad de remuneración sólo se aplican a pocas trabajadoras del sector estructurado. Además, las prácticas discriminatorias son atribuibles al hecho de que aún se cree que las Mujeres no producen tanto como los hombres y que, por consiguiente, deben ganar menos.

Por último, en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó<sup>80)</sup> una resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, destacando que la aplicación del principio debe hacerse en el marco más general de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, en relación con lo cual pueden constituir un obstáculo las responsabilidades familiares que, la mayoría de las veces, incumben a las Mujeres. Por consiguiente, habría que hacer todo lo posible para promover la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156), que hasta el 1o de enero de 1991 llevaba solamente 17 ratificaciones, y aplicar sus disposiciones, y las de la Recomendación correspondiente, en lo que se refiere a las medidas pertinentes, en particular con respecto a las condiciones y las modalidades de empleo de los trabajadores.<sup>81)</sup>



"La Comisión estima que este enfoque global reviste una importancia especial para la aplicación del Convenio (núm.100): no son disponibles en un contexto general de desigualdad, la evaluación por igual del trabajo y el derecho por igual de todos a todos los elementos de la remuneración. La experiencia nos dice que la aplicación de buena fe de las disposiciones del Convenio exclusivamente no garantizaría la igualdad de remuneración cuando las demás circunstancias permanecen desiguales. La aplicación del principio tropieza con una serie de obstáculos, cuya eliminación depende en gran parte de las medidas que puedan tomarse con arreglo a los demás convenios relativos a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la profesión (111) y para los trabajadores que tienen responsabilidades familiares (156)."

Poco a poco se aplica el principio de igualdad de remuneración y a cada nuevo logro se descubren nuevas dificultades y problemas, lo cual acarrea la adopción de nuevas normas para enmendarlos. Al parecer, el firme propósito de alcanzar el objetivo del Convenio permite descubrir, con arreglo a otras perspectivas, nuevos campos de discriminación que hasta entonces eran difícilmente localizables. Por ello, la afirmación según la cual la aplicación del Convenio no plantea dificultades, o la afirmación de que el Convenio se aplica plenamente, sin dar más precisiones, resultan difícilmente aceptables. Por su misma naturaleza y por su carácter evolutivo y la índole equívoca de la discriminación en materia de remuneración, la aplicación del principio engendra necesariamente nuevas dificultades.

## NOTAS

- 1) United Nations: The economic role of women in the ECE region, New York, 1980.
- 2) House, William J.: "Discriminación profesional y en materia de remuneración: la situación de la Mujer en el mercado del empleo de Chipre", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 102, núm. 1, enero-marzo de 1983, p.p. 118-119.
- 3) Idem, p. 119.
- 4) Aunque esas interrupciones llegan a ser por períodos cortos de tiempo cuando las Mujeres cuentan con los medios necesarios que les faciliten su reincorporación casi inmediata al medio laboral como podrían ser las guarderías y la coordinación, entre el padre y la madre, para el cuidado de los hijos. Las interrupciones más cortas se dan en las ciudades y principalmente en los países desarrollados o donde el índice de nacimientos es reducido.
- 5) House, William J., Op. cit., p.p. 119-120.
- 6) Gwartney, G. y Stroup, R.: "Measurement of employment discrimination according to sex", en Southern Economic Journal, Chapel Hill, Carolina del Norte, abril de 1973.
- 7) Quienes militan en el movimiento de liberación de la Mujer argumentarían quizá que el dominio masculino de la sociedad ha relegado a la Mujer a desempeñar tareas subordinadas en lo político, lo económico y lo social. Tal argumento, que explicaría las preferencias femeninas en materia de empleo como herencia de la discriminación en el pasado, cae fuera del ámbito de investigación de esta tesis.
- 8) Blau F. y Jusenius C.: "Economists' approaches to sex segregation in the labour market: An appraisal", en Blaxell M. y Reagan B., Women and the work place: The implications of occupational segregation (Chicago, University of Chicago Press), 1976, p.p. 181-199.
- 9) Arrow, K. J.: "Economic dimensions of occupational segregation: Comment", en Blaxell M. y Reagan B., idem, p. 234.
- 10) Al hablar de igualdad con los hombres surge una interrogante: ¿Acaso las Mujeres desean estar igual que los hombres que trabajan en malas condiciones?, por supuesto que la respuesta es no. Existen estudios que llegan a cuestionar esa "igualdad" en diversos campos, el económico, el político, el social, el cultural, el jurídico; los cuales concluyen con la afirmación de que existe la urgente necesidad de crear un nuevo orden en el cual hombres y Mujeres viven en condiciones de vida buenas y equitativas.
- 11) Oficina Internacional del Trabajo: Participación laboral femenina y diferencias de remuneración según el sexo en América Latina, Investigación sobre empleo, 13, p. 16.
- 12) OIT, idem, p. 16.
- 13) OIT: Participación..., Op. cit., p.18.
- 14) En las recomendaciones de las Naciones Unidas para los censos de población de 1960 se modificó la definición de esta categoría dejando la calificación "no remunerado" en "trabajador familiar no remunerado".
- 15) OIT: Participación..., Op. cit., p. 17.
- 16) Boserup, Estery Lijencrantz: "Integración de la Mujer en el desarrollo: por qué, cuándo, cómo", Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, mayo de 1975, p. 9.

- 17) Los porcentajes de Mujeres y hombres en las áreas rurales relativos a la población total de cada sexo, basados en las definiciones nacionales de áreas urbanas se refiere, típicamente, a los pueblos y ciudades con cierto tamaño y crecimiento, donde el estilo de vida, la densidad de población y el beneficio económico aparte de los servicios comunitarios y comodidades difieren de las que se encuentran en las áreas rurales. La población rural es calculada subrayando a la población urbana del total.
- 18) OIT: Participación..., Op. cit., p.p. 19-20.
- 19) Gwartney, G. y Stroup, R., Op. cit., p. 22.
- 20) La resolución de la OIT (1982) ha eliminado el criterio de un tercio del tiempo para los trabajadores familiares no remunerados.
- 21) Oficina Internacional del trabajo: Las trabajadoras: la fuerza de trabajo femenina mundial en 1975 y las perspectivas para el año 2000, p.p. 7-8.
- 22) En función de la información disponible y para efectos de esta tesis se contemplan como países desarrollados: URSS, Europa del Este, Japón, Europa del Norte, Europa del Oeste, América del Norte, y donde las tasas de desarrollo son mucho más bajas: Europa del Sur, Australia, Nueva Zelanda, América del Sur Templada. Aclaración: en relación a la URSS y a Europa del Este hay que considerar que los cambios ocurridos son recientes, lo cual podrá ser evaluado a mediano plazo.
- 23) Regiones menos desarrolladas: Melanesia, China, África del Oeste, África del Norte, África Central, África del Este, Asia del Sudeste, Asia del Este (exclusión de China y Japón); Asia del Sudoeste, África del Sur, el Caribe, Asia Sudcentral, América del Sur Tropical, Micronesia, Polinesia, América Central.
- 24) OIT: Las trabajadoras..., Op. cit., p.p. 7-8.
- 25) OIT: Las trabajadoras..., Op. cit., p. 10.
- 26) OIT: Las trabajadoras..., Op. cit., p. 12.
- 27) OIT: Las trabajadoras..., Op. cit., p. 35.
- 28) La composición de los tres sectores económicos fundamentales utilizados para la comparación internacional de la fuerza de trabajo es la siguiente: a) agricultura: agricultura, silvicultura, caza y pesca; b) industria: fabricación, minería, construcción y utilidad pública; y c) servicios: comercio, transporte, almacenamiento, comunicaciones, servicios públicos y privados.
- 29) El 1o. de julio de 1968, por el Tratado de Roma, fue creada la Comunidad Económica Europea (CEE).
- 30) Sullerot, Evelyne: "Igualdad de remuneración entre hombres y Mujeres en los Estados de Europa miembros de la CEE", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núms. 2-3, agosto-septiembre de 1975, p. 103.
- 31) Idem, p.p. 103-104.
- 32) El trabajo a destajo es la obra que se ajusta, no por tiempo empleado, sino por trabajo hecho.
- 33) Cuando los trabajadores y las trabajadoras son remunerados por tiempo, no se admite ninguna reducción en el salario de las Mujeres con el pretexto de que su rendimiento es inferior, puesto que la remuneración por tiempo se basa en la duración de las prestaciones de servicio del trabajador en la empresa y no en sus resultados.

- 34) Más aún, tampoco puede tomarse en consideración que la mano de obra femenina pueda resultar más costosa como consecuencia de las leyes de protección social. Véase: Sullerot, Op. cit., p. 102.
- 35) Bélgica, Holanda y Luxemburgo.
- 36) Sullerot, Evelyne, Op. cit., p.p. 102-103.
- 37) Standing, Guy, "Conceptos sobre participación en la fuerza de trabajo", en Medición de las actividades económicas de la Mujer, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, p.p. 3-10.
- 38) La tasa de participación se calcula dividiendo la suma de ocupados y desempleados, por el total de la población en edad de trabajar, conformada, por definición, por ocupados, desempleados y económicamente inactivos cuya edad supera determinado límite.
- 39) United Nations Children's Fund (UNICEF), United Nations Population Fund (UNFPA), United Nations Development Programm (UNDP), United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW).
- 40) OIT: Las trabajadoras..., Op. cit., p. 4.
- 41) Vogel-Polsky, Eliane: "Perspectivas de promoción de las Mujeres en el mundo del trabajo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 1, julio de 1975, p. 34.
- 42) Arizpe, Lourdes, La Mujer y el desarrollo II..., p. 47.
- 43) Idem, p. 89.
- 44) Standing, Guy, "Conceptos...", Op. cit., p.p. 3-4.
- 45) Oficina Internacional del Trabajo: "Igualdad en el empleo y la ocupación", estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 75a. Reunión, 1988.
- 46) De la impresión que los temas sobre la Mujer estuvieron de "moda" en la década de los 70's y los primeros años de los 80's; después de 1985 y hasta 1992 se ve claramente una considerable disminución de material disponible sobre estudios, investigaciones, estadísticas y censos. Es así que, debido a la escasa información sobre el principio de la igualdad de remuneración, entre muchos otros temas, se consultó para el presente trabajo a autores que indagaron sobre el tema principalmente durante el decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985).
- 47) A medida que las Mujeres han ido integrando la mano de obra remunerada en cifras sin precedentes, también han ido afiliándose a sindicatos como manera de protegerse y de mejorar las condiciones de trabajo. Este hecho fortalece la voz de las trabajadoras y la del movimiento sindical en general. Es precisamente en los sectores donde el empleo femenino ha ido creciendo que la afiliación sindical también ha aumentado. La integración de las Mujeres en las organizaciones sindicales y su participación en las actividades y responsabilidades sindicales constituye uno de los objetivos permanentes del movimiento sindical libre internacional, encabezado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) la cual representa a nivel mundial a las organizaciones de trabajadores libres de los cinco continentes. Fundada en 1949 cuenta actualmente con 146 afiliadas, en su mayor parte federaciones sindicales nacionales, con unos efectivos totales de 82 millones. La CIOSL actúa como portavoz de los trabajadores en las diversas organizaciones internacionales, tales como las Naciones Unidas y sus organismos especializados, es decir

la OIT, la UNCTAD, el GATT y la Comisión de las N.N.U.U sobre las Corporaciones Transnacionales. En particular, la CIOSL aporta su ayuda en la formulación de los convenios y recomendaciones de la OIT, que sirven de criterio para determinar hasta qué punto los países individualmente observan los derechos sindicales y las normas de trabajo.

- 48) Larsen, C. A.: "La igualdad de remuneración de las Mujeres en el Reino Unido", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 83, núm. 1, enero de 1971, p.p. 1-2.
- 49) *Idem*, p.p. 2-8.
- 50) Aunque la igualdad de remuneración no parece que haya sido ni lo sea, en verdad, uno de los objetivos prioritarios de los sindicatos.
- 51) Vangnes, Kari: "La igualdad de remuneración en Noruega", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 83, núm. 4, abril de 1971, p. 429
- 52) *Idem*, p.p. 429-430.
- 53) Simchek, Morag MacLeod: "La igualdad de remuneración en Estados Unidos", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 83, núm. 6, junio de 1971, p. 624.
- 54) *Idem*, p.p. 618-619.
- 55) Simchek, Morag MacLeod, *Op. cit.*, p. 624.
- 56) Simchek, Morag MacLeod, *Op. cit.*, p. 630.
- 57) Thalmann-Antenen, Helene: "La igualdad de remuneración y la situación en Suiza", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 84, núm. 4, octubre de 1971, p. 320.
- 58) Sindicalismo empresarial japonés: el sindicato de empresa "constituye la modalidad principal que adoptó el sindicalismo en los años de posguerra, en reemplazo del sindicalismo profesional e industrial de preguerra". En el caso de los salarios, éstos se determinan mediante "negociaciones colectivas entre cada empresa y su sindicato". Para mayor información véase Takahashi, Nobuko: "Salarios de las Mujeres e igualdad de remuneración en el Japón", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 91, núm. 1, enero de 1975, p.p.59-78.
- 59) Ver. Convenio relativo al trabajo nocturno de las Mujeres (núm. 4), 1919; Convenio relativo al trabajo nocturno de las Mujeres empleadas en la industria (revisado) (núm. 89), 1948. Véase. Sullerot, Evelyns, *Op. cit.*, p.p. 115-122.
- 60) Séguret, Marie-Claire: "¿Mejorarán algún día las condiciones de trabajo de las Mujeres", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 2, núm. 3, julio-septiembre de 1983, p.p. 405-423.
- 61) Chaney, Elsa M., Super madre: la Mujer dentro de la política en América Latina, FCE, Colección Popular 240, México, 1983.
- 62) Las Mujeres, que en todo el mundo se consideran diestras [y dispuestas a trabajar por salarios más bajos que los de los hombres] tienen preferencia en el empleo. Pero cuando las máquinas se vuelven más complicadas, hay prejuicios en contra de dar a las Mujeres los empleos más especializados y mejor pagados.
- 63) Sector primario (agricultura); secundario (industria); terciario (servicios).
- 64) Séguret, Marie-Claire: "¿Mejorarán...". *Op. cit.*, p. 406.

- 65) Anker, Richard y Hein, Catherine: "Porque los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de los varones", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 104, núm. 1, enero-marzo de 1985, p. 86.
- 66) Las trabajadoras a domicilio son aquellas que realizan su trabajo en el mismo lugar donde viven; el aislamiento que caracteriza su trabajo suele colocarlas en una situación de inferioridad frente al empleador. A veces se les considera como trabajadoras independientes y no como asalariadas, y tienen, en consecuencia, menor protección social; además, la diferencia entre la remuneración del trabajador a domicilio y los salarios pagados en las empresas por tareas análogas puede llegar a ser importante. No debe confundirse a las trabajadoras a domicilio con las trabajadoras domésticas, éstas prestan su fuerza laboral en domicilios particulares donde hacen las tareas de limpieza, cocina, preparación de alimentos, etc.
- 67) A menudo las Mujeres constituyen la mayoría entre los trabajadores estacionales u ocasionales, ya se trate de las plantaciones o del sector industrial (en particular en las industrias de alimentos que a veces dependen del abastecimiento). No tienen la seguridad de contar con un ingreso, ya que no trabajan en forma regular, además se les confían las tareas menos calificadas, más penosas y repetitivas y tienen una protección social menos amplia que los trabajadores permanentes.
- 68) El Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de sindicalización de 1948 reconoce a todos los trabajadores el derecho de formar un sindicato y el de afiliarse a la organización de su elección. Tal derecho se aplica también a las Mujeres, sin discriminación. Aunque debido al "papel asignado a la Mujer" como madre y esposa, su actividad sindical se torna compleja y difícil; simplemente no cuenta con el tiempo apropiado para desplegar una actividad sindical, al igual que el hombre, ya que es la "responsable" de las tareas en el hogar, además de los fuertes prejuicios y mitos que giran alrededor del trabajo y papel de las Mujeres en la sociedad.
- 69) Séguret, Marie-Claire: "¿Mejorarán..., Op. cit., p.p. 408-409.
- 70) El trabajo doméstico tiene utilidad, pero no tiene "valor de intercambio".
- 71) Sobre todo en los países desarrollados se ve el retorno, cada vez mayor, de las Mujeres a sus trabajos después de una interrupción (matrimonio, maternidad, cuidado de los niños de corta edad). La única diferencia biológica natural evidente entre el hombre y la Mujer puede provocar una disminución de la actividad de la Mujer durante quizá 20 a 30 meses (en países con bajo y mediano índice de natalidad) a lo largo de su vida. Todos los demás determinantes de la "feminidad" o de la "masculinidad" son sociales o culturales. (Esta visión es apoyada por diversos autores, a la cual me sumo).
- 72) Séguret, Marie-Claire: "¿Mejorarán..., Op. cit., p.p. 413-414.
- 73) Varios autores.
- 74) Vangsnes, Kari, Op. cit., p.p. 442-443.
- 75) Constitución de la OIT.
- 76) Palmer, Ingrid: "La Mujer en medio rural y el concepto de necesidades básicas aplicado al desarrollo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 95, núm. 1, enero-marzo de 1977, p.p. 107-119.
- 77) La Recomendación sobre los métodos para la aplicación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30); la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz),

1944 (núm. 71); la Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias), 1945 (núm. 74), y el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82).

- 78) Por ejemplo, el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos, 1962 (núm. 117), preve que uno de los fines de la política social deberá ser suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada, entre otros, en motivos de sexo, en materias de tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de "salario igual por un trabajo de igual valor".
- 79) La igualdad de remuneración sin distinción por motivo de sexo está también comprendida en los instrumentos de 1958, como lo señaló la Comisión en su Estudio General de 1963 sobre los instrumentos de que se trata. La Comisión señaló que las obligaciones emanadas de los Convenios 100 y 111, uno de los varios elementos que integran una política general destinada a promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación y, en algunos aspectos, permite una mayor extensión que el Convenio núm. 100. La Comisión señaló a la atención el hecho de que, cuando se considera que no es posible ratificar el Convenio núm. 100, ello no implica necesariamente la imposibilidad de hacer surtir efectos al Convenio núm. 111 en esta esfera. Véase ICE, 1963, párrafo 34, p. 202. El Convenio núm. 111 ha sido ratificado (hasta el 1o. de enero de 1992) por 110 países.
- 80) Oficina Internacional del Trabajo. Igualdad de remuneración: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, OIT, 72a. reunión, Ginebra, 1986.
- 81) Convenio sobre las trabajadoras, 1976 (núm. 5), Artículo 3 y Convenio sobre la determinación y protección de los salarios, 1933 (núm. 15), Artículo 13.
- 82) Bélgica, Birmania, Botswana, El Salvador, Malasia, Qatar.
- 83) Burundi, Pakistán, Papua Nueva Guinea.
- 84) Mauricio y Sri Lanka.
- 85) OIT. Igualdad de remuneración..., Op. cit.
- 86) OIT. Igualdad de remuneración..., Op. cit., p.p. 199-200.
- 87) OIT. Igualdad de remuneración..., Op. cit., p. 202.
- 88) Oficina Internacional del Trabajo. El trabajo en el mundo, vol. 2, Ginebra, 1985, p.p. 246-247.
- 89) Idem. p. 247.
- 90) Conferencia Internacional del Trabajo, 71a. reunión, Ginebra, 1985, Actas, p. 36/13.
- 91) OIT. Igualdad de remuneración..., Op. cit., p. 202.
- 92) OIT. Igualdad de remuneración..., Op. cit., p. 203.

## CAPITULO III

### MUJER Y EDUCACION

*Era en 1918, en la República de Uzbekistán la gente analfabeta deploraba en aquellos tiempos el nacimiento de una niña invocando el proverbio: "Mejor valdría traer al mundo una piedra, pues serviría para construir una pared".*

*Jacqueline Chabaud.*

#### **3.1 LA EDUCACION: PARTE DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS<sup>11</sup>**

En términos generales, el desarrollo de los recursos humanos (DRH) se refiere a la educación, formación y utilización del potencial humano para el progreso económico y social. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD),<sup>21</sup> existen cinco "potenciadores" del DRH: educación; salud y nutrición; medio ambiente; empleo, y la libertad política y económica. Estos potenciadores están conectados entre sí y son interdependientes, pero la educación constituye la base de todos los demás y es un factor esencial en el mejoramiento de la salud y la nutrición, la preservación de la calidad del medio ambiente, la expansión y mejoramiento de los recursos laborales, y como sustento de la responsabilidad política y económica. Por lo tanto, no debe sorprender que todos los países pongan un gran énfasis en las políticas educacionales cuando diseñan sus planes para acelerar el desarrollo.

Hay quienes perciben la educación como un derecho humano, mientras que otros la ven principalmente como una inversión para el desarrollo económico. En función del presente



trabajo se contemplarán las dos perspectivas, sin dejar de lado el factor tiempo ya que los hábitos sólo se pueden modificar a lo largo de varias generaciones, por lo que no debemos pensar que el cambio de las estructuras mentales de los procesos de enseñanza y aprendizaje pueda tomar menos tiempo.

Antes de pasar a exponer una breve visión de los cambios que se han dado en el terreno educativo a nivel mundial, resultaría útil aclarar los conceptos de educación "formal", "informal" y "no-formal" para evitar confusiones.<sup>31</sup>

- 1) **Educación formal:** constituida por el "sistema educacional" y sus estructuras jerárquicas y sucesión cronológica de grados, desde la escuela primaria hasta la universidad, y que además del aprendizaje académico general comprende una diversidad de programas especializados e instituciones técnicas y vocacionales a tiempo completo.
- 2) **Educación informal:** constituida por el proceso vital por excelencia mediante el cual cada persona adquiere actitudes, valores, competencias y conocimientos a través de la experiencia cotidiana, las influencias y recursos educacionales de su entorno, principalmente a través de la familia, los vecinos, el centro de trabajo y el ocio, en la actividad económica, la biblioteca o a través de los medios de comunicación masiva.
- 3) **Educación no formal:** comprende todas las actividades educacionales organizadas fuera del sistema formal establecido, ya sea que funcionen independientemente o como parte importante de una actividad más amplia, y que estén diseñadas para servir a clientelas y objetivos educacionales específicos. De acuerdo con esta taxonomía, el término "educación desescolarizada" se refiere a la educación informal y no formal, mientras que la "educación escolarizada" puede también incluir funciones o estructuras informales y no formales.

### **3.1.1 1960-1980: DOS DECADAS DE PROGRESO**

Durante las tres últimas décadas, los países en desarrollo han realizado esfuerzos en el campo de la educación, buscando materializar un derecho humano básico y promover, simultáneamente, el desarrollo económico y social. En vista de los actuales signos de estancamiento, e incluso deterioro, de la cobertura y calidad de la educación, y de la relación entre DRH y el progreso económico, existe la necesidad urgente de definir prioridades educacionales e implementar programas para su desarrollo.

Entre 1960 y 1980, tanto los gobiernos como las personas otorgaron una alta prioridad a la educación y desarrollo de los recursos humanos. Esta expansión del volumen del capital humano se realizó en un contexto de importantes cambios políticos, a medida que muchos países alcanzaban su independencia política y asumían la responsabilidad de determinar sus propias políticas y alternativas educacionales. Al asignar recursos, los gobiernos dieron una alta prioridad a la educación, reflejando una fuerte voluntad política de generalizar el acceso a la educación, así como la convicción de que de esta manera se promovería la unidad nacional y se lograría la justicia social y el respeto de un derecho humano esencial. Paralelamente, buscaban satisfacer la urgente necesidad de desarrollar sus recursos humanos para contribuir al crecimiento económico y social de sus naciones. Es entonces cuando la convergencia de un decidido compromiso de los gobiernos con una fuerte demanda social por educación explica la fantástica explosión de la matrícula escolar a lo largo de este período. Sin embargo, ello no sugiere que dicha tendencia ocurriera sin problemas, sino todo lo contrario.

La enorme inversión en educación que se realizó durante este período no se limitó a la escolarización formal, sino que también cubrió a la educación no-formal que incluye la

alfabetización de adultos o de niños(as) que han desertado de la escuela primaria, los servicios de extensión agrícola para agricultores que desean desarrollar sus conocimientos y competencias técnicas, y la formación en servicio proporcionada por los empleadores en los centros de trabajo. También se prestó gran atención a la educación informal, a través de la cual tanto adultos como niños(as) adquieren información, conocimientos y competencias por canales tales como la familia, la comunidad local, las organizaciones religiosas y los medios de comunicación, que incluye la radio y la televisión, así como libros y periódicos.

Desafortunadamente, a pesar de la importancia de la educación no-formal e informal, se carece de información y estadísticas precisas, por lo que cualquier intento de medir el progreso educativo alcanzado por los países en desarrollo durante las últimas décadas tenderá a concentrarse principalmente en la educación formal.

### **3.1.2 UNA BREVE VISION DE LOS CAMBIOS Y LAS TENDENCIAS EN EL AMBITO DE LA EDUCACION**

Los cambios y las tendencias en el ámbito de la educación son fenómenos de largo plazo que deben ser examinados en su contexto histórico. El progreso en el campo de la educación no puede separarse completamente del de otras instituciones sociales y políticas. Así, tanto el progreso como los problemas de la educación de los países en desarrollo deben verse desde una perspectiva de largo plazo. Por supuesto, es difícil generalizar acerca de las experiencias que ocurren en diferentes contextos sociales en momentos diferentes de la historia, pero la historia del desarrollo educacional en Europa y América del Norte a lo largo del siglo XIX es de interés y de cierta relevancia para interpretar y evaluar las tendencias de la matrícula en los países en desarrollo durante las tres últimas décadas. Partiendo de niveles de industrialización mucho más altos y en medio de condiciones socioeconómicas más propicias, los Estados Unidos de América y países europeos como Francia, Alemania y el Reino Unido necesitaron de 60 a 100 años para lograr la universalización de la educación primaria, mientras que sus tasas de expansión de la educación secundaria y superior fueron mucho menores que las del mundo en desarrollo en nuestros días.<sup>41</sup>

Esto debe servirnos para recordar que el progreso logrado a partir de 1960 por los países en desarrollo en la expansión de la educación y el desarrollo de sus recursos humanos constituye un logro verdaderamente impresionante, a pesar de los problemas y retrocesos que indudablemente han ocurrido.

Algunos aspectos de la "calidad de la vida" son susceptibles de medición. Las tasas de alfabetización en la población actual reflejan, primordialmente, la educación que se dio a los adultos de hoy cuando eran niños.

Uno de los objetivos de las Naciones Unidas mismas fue mejorar y estandarizar la base conceptual y la colección de datos de esta clase, de tal manera que fuera posible estimar el progreso que se había hecho a través del tiempo, y lo que quedaba aún por hacerse.

Entre 1960 y 1980 casi se duplicó la matrícula total mundial de los niños(as) en todos los niveles de la educación formal, habiéndose registrado la mayor parte de dicho incremento en el mundo en desarrollo. Existen grandes diferencias entre un país y otro, como consecuencia de muchos factores, entre los que se cuentan fuerzas tanto políticas como económicas. No obstante, algunos países de bajo nivel de ingreso per capita registraron un crecimiento más rápido en la matrícula que otros países de ingreso medio, que en 1960 partieron de un punto más alto.<sup>51</sup>

De hecho, muchos países que enfrentaban condiciones socioculturales, administrativas y financieras extremadamente desfavorables dieron gran prioridad a la rápida expansión de la educación formal.

El resultado de ello fue que, entre 1960 y 1980 la matrícula en el nivel primario se incrementó en 106%, aunque aquí debe ser considerado el crecimiento demográfico de la población en edad escolar y las elevadas tasas de repetición. Aún así, la proporción promedio de niños en edad escolar primaria matriculados fue de 20% a 30% mayor en los 80's que en los 60's y en algunos países, entre los que se cuentan China, Sri Lanka, Indonesia, Filipinas, Jamaica, Túnez, Siria y Singapur prácticamente han alcanzado la meta de la educación primaria universal, a pesar de que en 1960 muchos niños(as) no podían ir a la escuela.<sup>61</sup>

En el nivel secundario y terciario la matrícula se incrementó en 280% y 346% respectivamente.

"Estas tasas de crecimiento son en parte el resultado del efecto combinado de i) tasas de matrícula mucho menores que las del nivel primario en 1960 ("lo pequeño crece más rápido que lo grande") y ii) la interdependencia en el crecimiento en los diversos componentes del sistema. Cuando la ola de crecimiento de la educación primaria alcanza el nivel secundario, su efecto se amplifica y también se sentirá posteriormente en el nivel terciario. No obstante ello no constituye toda la explicación".<sup>7)</sup>

Muchos países en desarrollo dieron la más alta prioridad al desarrollo de la calificación de sus recursos humanos a través de una expansión rápida de la educación secundaria y superior.

Paralelamente a estos cambios se ha incrementado el número de adultos que participan en la educación no formal. También se crearon programas para jóvenes desertores del sistema escolar y aunque las experiencias de cada país varían considerablemente, entre 1960 y 1980 se registró una tendencia general hacia un crecimiento de la matrícula de adultos, alcanzándose un nivel máximo en 1979.

Cabe aclarar que en muchos países, la educación de adultos tiende más bien a complementar o ampliar las oportunidades de escolarización formal que a sustituirlas.

Pero a pesar del rápido aumento en la inscripción escolar durante el período 1960-1980, se registró, a partir de 1980, un deterioro en el sistema educativo, principalmente en los países en desarrollo ya que el porcentaje del PNB (Producto Nacional Bruto) para el presupuesto educativo declinó y a pesar de que la población en edad escolar continúa

umentando, el crecimiento de la inscripción se ha estabilizado y en algunos países ha disminuido considerablemente.

Más difícil de calibrar, pero igualmente grave, es el descenso de la calidad de la educación impartida en muchos países. La calidad de la enseñanza es especialmente decisiva en los países en vías de desarrollo, donde gran número de niños son hijos e hijas de analfabetos. Además, las sociedades con una gran mayoría de analfabetos no están preparadas para responder a las necesidades más elementales de su creciente población, es decir, la alimentación, la vivienda y el vestido.

Está claro que, en numerosos países, y especialmente en los menos adelantados, no se puede lograr un progreso consecuente y rápido simplemente con una utilización más eficaz de los recursos internos. De hecho, en muchos de estos países, aunque los gastos por estudiante sean bajos y poco apropiados, el porcentaje del producto nacional destinado a la educación supera de modo considerable al de los países industrializados y, en circunstancias muy difíciles, se obtiene provecho de los recursos con prudencia y eficacia. La base del problema, pues, continúa siendo la pobreza y el desarrollo de los países más afectados por el analfabetismo masivo.

Las altas tasas de abandono escolar y la proporción de la repetición producen un tremendo gasto. El costo de estas ineficiencias es tanto como el 20% del total del presupuesto educativo en algunos países.

En el caso de los países industrializados, en respuesta al incremento de la competencia internacional en los avances en ciencia y tecnología, dedicaron tremendos recursos a la capacitación y al ascenso (mayor nivel de calificación) de su fuerza de trabajo

En el decenio de 1980 aumentaron las disparidades económicas dentro de las naciones y entre las naciones. Con la expansión sin precedentes de los conocimientos en el último decenio, la desigualdad de acceso a la educación formal y a otras oportunidades de aprendizaje ha engendrado disparidades económicas aun mayores entre los habitantes dentro de cada nación. Los ricos adquieren cada vez más conocimientos; los que no tienen educación son cada vez más pobres.



### 3.2 LA EDUCACION DE LA MUJER: UN IMPERATIVO DE INTERES MUNDIAL

*"...Es difícil gobernar a un pueblo que sabe demasiado".  
Chabaud, Jacqueline (Hace 24 siglos el filósofo  
chino Lao-Tsé estaba en contra de esta forma de  
pensar).*

Existen tres variables principales que indican la posición social masculina y femenina: la posición económica, la salud y la educación. Son estas dos últimas indicadores directos de la "calidad de la vida".

Tanto para el hombre como para la Mujer, las perspectivas de alfabetización y educación han mejorado, lo cual también contribuye de manera principal a una mayor realización del potencial humano. Más aún, la educación es una precondition vital para una vida altamente productiva en el mundo moderno. Pero aunque existen rasgos positivos, aún queda mucho por hacer para lograr la plena igualdad de "facto" entre los sexos ya que la Mujer se encuentra todavía en una fuerte desventaja pues existe una disparidad considerable en la provisión de educación para el hombre y para la Mujer

Aunque sea de palabra, en cada uno de los países y a nivel internacional (Artículo 26 de la Declaración universal de los Derechos Humanos), el derecho a la educación debe garantizarse a cualquier persona, sin distinción de "razas, sectas, grupos, sexo, o individuos"<sup>91</sup>

La educación de las Mujeres se ha convertido en un imperativo de interés mundial ya que el progreso crea, al mismo tiempo que exige, una nueva actitud de la Mujer. No se trata ya de darles algunos rudimentos de instrucción, por motivos humanitarios: se trata de darles todos

los medios de participar en la construcción del mundo. La condición de la Mujer es el reflejo del nivel de civilización de la sociedad en que vive.

La igualdad de acceso de las Mujeres a la educación contribuye al porvenir del individuo y de los pueblos al mismo tiempo que ayuda en alto grado a destruir tanto la idea como el hecho de la inferioridad femenina.

Ahora bien, en realidad en casi todas las partes del mundo son menos instruidas que los hombres y en inmensas regiones del globo, la población femenina constituye la mayoría de los analfabetas. Sin embargo, la diferencia entre hombres y Mujeres varía considerablemente de una región a otra.

Por otra parte, si el número de analfabetos del mundo ha continuado en aumento es también porque la población aumenta más rápidamente que los servicios de enseñanza para niños(as) y adultos que se están creando.

Las tasas de inscripción escolar se elevaron tanto para los niños como para las niñas, en todos los niveles y en todos los países, en el período postbélico, lo que constituye un logro social importante. Aunque generalmente, la situación es mucho peor en los países en desarrollo que en los países desarrollados. En la década de los 80's, seis niñas de cada diez, de 5 a 19 años de edad, no asistían a la escuela en los países en desarrollo. Había más niños que niñas en todos los niveles educativos. Pero la brecha se ha hecho más estrecha, especialmente a nivel secundario. En 1985, en los países en desarrollo, las muchachas representaban el 44% de la educación primaria, el 41% de la secundaria y alrededor del 33% de la terciaria, en comparación al 37%, 24% y 25%, respectivamente, en 1950. Estas cifras sugieren que la brecha de alfabetización entre los sexos y la idoneidad educativa, en general, se reducirán en

las generaciones futuras, pero tal parece que se necesitará la coordinación de todas las partes interesadas para salir del bache en que se cayó a partir, principalmente, de mediados de los 80's.<sup>91</sup>

Otro problema se presenta cuando existen disparidades en las cifras ya que, por ejemplo, Verspoor Adrián ha señalado en la revista *Finance an Development* (marzo de 1990) que para 1985, la proporción en la inscripción de Mujeres en los países en desarrollo (o sea el porcentaje de Mujeres que actualmente están inscritas en las escuelas) fue de sólo 60% en la primaria, 11% en la secundaria y 0.5% en la educación profesional. Esto quiere decir que en estos países, las Mujeres continúan siendo el 40% (y no el 44%) del total de los inscritos en la primaria, el 32% (y no el 41%) en la secundaria y solamente el 24% (y no el 33%) en la educación terciaria o profesional.

En el caso de los países desarrollados, aunque no hay una diferencia significativa en las tasas de alfabetización de hombres y de Mujeres, las desventajas para estas se dan en la concentración de las estudiantes en unas cuantas áreas educativas, entre otras, y que si bien, no se pueden medir en forma cuantitativa, sí en forma cualitativa.

Para 1985 en los países en desarrollo sólo la mitad de la población femenina estaba alfabetizada, en contraposición con el 68% de la población masculina. En América Latina, el 85% de los hombres y el 81% de las Mujeres estaban alfabetizados, mientras que en África sólo lo estaban el 57% de los hombres y el 36% de las Mujeres. En Asia (excluyendo a China) únicamente el 65% de los hombres y el 44% de las Mujeres sabían leer y escribir. En el área más pobre de Asia, el subcontinente de la India, sólo el 56% de los hombres y el 31% de las Mujeres estaban alfabetizados. Los niveles de alfabetización total promedio eran significativamente más altos en Asia que en África.<sup>101</sup>

Cerca del 70% de más de 115 millones de niños(as) en edad escolar, en los países en desarrollo, quienes debían haber estado en la escuela primaria en 1985, no ingresaron a ella y de los cuales casi el 60% eran Mujeres.

"... para 1989 se calculó que casi la quinta parte de la humanidad -mil millones de personas- es analfabeta; el 98% de esa población está en los países en vías de desarrollo, lo que prueba que la alfabetización es tanto una causa como una consecuencia de la pobreza y el subdesarrollo y que globalmente las Mujeres están más afectadas por el problema que los hombres. Cerca del 35% de todas las Mujeres adultas son analfabetas, comparado con el 20.5% de los hombres: seis de cada diez personas analfabetas, son Mujeres."<sup>11)</sup>

Los niños de ambos sexos, deben disfrutar de iguales oportunidades de desarrollo sea cual sea su condición social. Las escuelas deben de preparar a los niños y niñas para una sociedad en la cual los hombres y las Mujeres tengan las mismas oportunidades y responsabilidades en lo que concierne al trabajo, la vida social y la vida familiar.

"...la escuela de niñas que acababa de abrir sus puertas permanecía tristemente desierta. Sin embargo, la maestra...no se desalentó. Empezó, sencillamente, a jugar con las niñas, en la calle. En vez de perder prestigio, conquistó poco a poco a las niñas hasta que logró que entrasen a jugar en el patio de la escuela. Más tarde, las hizo entrar insensiblemente en el Interior de la escuela. Y así, un buen día Zubaída Burnacheva logró dar su primera clase. Las chiquillas de la calle habían pasado a ser alumnas."<sup>12)</sup>

Esta historia ejemplar de una población africana analfabeta y con sus Mujeres mantenidas al margen de la sociedad era todavía, hasta hace poco, la imagen de numerosas regiones y es en la actualidad todavía la historia de algunas partes del mundo. Zubaída Burchaneva, la maestra, es la imagen de la prodigiosa lucha por la educación efectuada por millones de

personas, desde las oficinas gubernamentales e internacionales hasta las más lejanas aulas escolares. Es preciso llegar a todos los rincones del mundo ya que no es posible que casi en el comienzo del siglo XXI todavía existan regiones donde muchos niños y niñas ignoran el camino de la escuela, ya sea porque esta no existe o porque su acceso sea difícil debido a las grandes distancias o por la dedicación de los niños y niñas al trabajo desde temprana edad.

Otro factor que influye en el proceso de alfabetización de la población femenina es que la escuela queda a menudo lejos, muy lejos de la fundamental preocupación de la madre: transmitir a su hija sus conocimientos domésticos. Como las alumnas están así agobiadas por su doble tarea escolar y familiar ocurre a menudo que, para ellas, el índice de repetición de cursos es superior al de los alumnos; tienen menos tiempo para estudiar; por lo tanto el espíritu menos despierto, y se fatigan más al consagrarse a las actividades del hogar; gasto físico que no hay que olvidar, sobre todo cuando recae en organismos ya debilitados por la desnutrición y las enfermedades.

A veces, la escuela resulta demasiado cara; y aunque fuera gratuita, pesa sobre el presupuesto familiar con gastos suplementarios (transportes, materiales, vestido, etc.) y, al absorber el tiempo de los niños(as), crea una falta de ingresos prolongada. Los padres, entonces, retiran de la escuela primero a sus hijas, después a sus hijos y no obstante, la educación que se facilita a los muchachos y a las muchachas es la misma, lo es en la práctica sólo hasta un cierto nivel, a partir del cual ellas no tienen ya las mismas oportunidades que ellos.

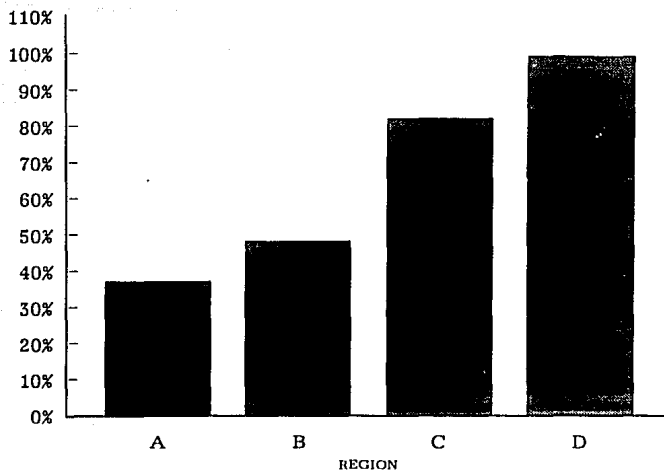
Actualmente en la mayoría de los países, hombres y Mujeres asisten a la misma escuela, por lo que se podría decir que en ese sentido se da una igualdad, de facto, entre los miembros de ambos sexos. Sin embargo, existen ciertos argumentos que afirman que la escuela mixta

nace de la necesidad más que de una elección deliberada pues cuando un país carece de créditos para construir edificios escolares y formar maestros, niñas y niños reciben la misma enseñanza, y las primeras salen de las limitaciones femeninas.

Por necesaria que sea la educación, no basta sola para transformar las mentalidades y superar el peso del pasado. Las perspectivas futuras de las Mujeres (lo mismo que de los hombres) dependen también de un cambio profundo en lo económico, social y jurídico que habrá de favorecer el acceso de facto de las Mujeres a la educación.

Si se llegará a aplicar realmente el principio de igualdad entre hombres y Mujeres en materia de educación, ello significaría, por ejemplo, que las niñas podrían ingresar a la enseñanza primaria en las mismas condiciones que los niños y que tendrían las mismas posibilidades que éstos de terminar sus estudios, que serían mucho más numerosas de lo que son actualmente en los institutos de enseñanza secundaria y superior y que, en la práctica, ni los reglamentos, ni los prejuicios, ni las tradiciones impedirían que eligieran libremente sus estudios

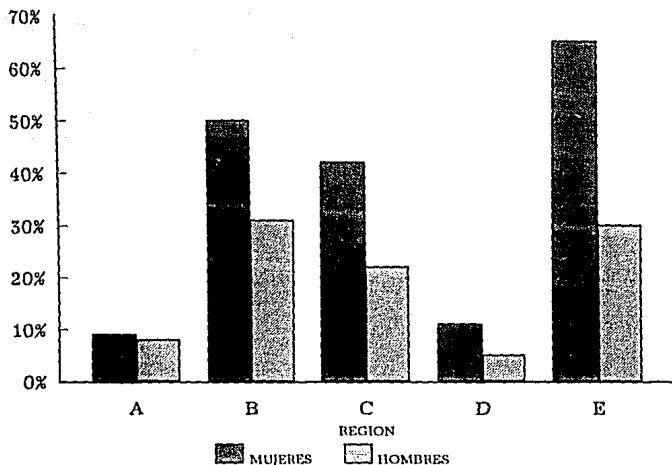
## MUJERES ALFABETIZADAS (1991)



A	Africa Subsahariana	37 %
B	Asia	48 %
C	América Latina	82 %
D	Estados Unidos de América	99 %

Fuente: International Fund for Agricultural Development and National Center for Educational Statistics

## PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES ANALFABETAS (20-24 AÑOS, 1990)



		MUJERES	HOMBRES
A	América Latina y el Caribe	9%	8%
B	África Subsahariana	50%	31%
C	África del Norte y Asia Occidental	42%	22%
D	Asia del Este y del Sureste	11%	5%
E	Asia del Sur	65%	30%

Los índices de analfabetismo son más altos para las Mujeres que para los hombres (La brecha más grande se encuentra en África y en el Sur y Occidente de Asia)

FUENTE: Lockheed, Marfaine E.: "Improving primary schools in developing countries", Finance and Development, marzo de 1990, pp. 32-37



### 3.2.1 ESTUDIOS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER (EDUCACION)

Los estudios empíricos realizados para medir la discriminación en contra de la Mujer se han basado frecuentemente en la teoría del "capital humano" y han tendido a concentrarse en la estimación del grado en que la inferioridad de las ganancias medias de las trabajadoras pueden explicarse por las diferencias de instrucción, formación y experiencia entre uno y otro sexo.<sup>13)</sup>

Desde la década de los 70's la teoría del "Capital Humano" puso fuerte énfasis en la educación como determinante del empleo. Parece cuerdo pensar que la educación tiene influencia en el empleo, pero más cuerdo resulta pensar que ella misma ha sido influida con anterioridad por otros factores, muy especialmente los del pasado sociocultural en que se desarrolló el individuo.

Para este concepto del "capital humano", la educación es un proceso de inversión de fondos que rinde ganancias tanto a la sociedad como a cada uno de los interesados, donde la relación educación-trabajo es positiva.

Pero no aclaradas aún las bases teóricas de la relación positiva educación-trabajo, existen tres hipótesis conectadas a la fuerza laboral femenina:<sup>14)</sup>

- 1) La educación hace aumentar la participación de la Mujer en la fuerza de trabajo al estimular su afición por las actividades económicas, pero aquí se olvidan otros factores como la capacidad natural, la motivación o formación (cierto nivel);

- 2) La instrucción da a la Mujer mayores probabilidades de empleo, por lo tanto, hace aumentar la participación femenina en la fuerza laboral, empero, el mero hecho de que la educación dé a la Mujer mejores oportunidades de empleo no significa necesariamente que ella quiera o pueda aprovecharlas; y por último
  
- 3) La hipótesis que afirma que la instrucción es uno de los factores que más determinan las aspiraciones y expectativas del individuo y, por consiguiente, probablemente incite a las Mujeres más preparadas a desplegar una mayor actividad económica, independientemente de que haga mejorar o no sus probabilidades de empleo.

Pocas de las hipótesis mencionadas han sido sometidas a prueba, y en la mayor parte de los estudios estadísticos las investigaciones sencillamente han enunciado una relación positiva simple. Pero se puede sostener con razón que, en caso de existir una relación positiva, su claridad dependerá decisivamente de los niveles relativos de instrucción que posean los hombres y las Mujeres.

Si se equiparan las oportunidades de educación y de formación, cabe suponer que aumentarán la tasa de actividad profesional de las Mujeres y las posibilidades de que exista una relación positiva entre el nivel de instrucción y la participación. Esa es, por lo menos, la evaluación que se está observando en los países industrializados. Las investigaciones en varios países industrializados han demostrado que la actividad económica de la Mujer al término de sus estudios es uno de los elementos que más determinan su participación en cualquier otra etapa de su vida.

En resumen, aunque la relación educación-trabajo puede ser positiva, si se considera que la educación influye en la oferta de mano de obra femenina porque ejerce efectos sobre las aspiraciones y expectativas seguramente se puede concebir también una relación negativa ya que al hacer aumentar las aspiraciones de la Mujer, así como su insatisfacción ante el nivel de los ingresos familiares con que deba vivir, la instrucción puede ser un estímulo para inducirla a trabajar, pero como la instrucción también hace aumentar las expectativas económicas y profesionales, no se puede decir a priori que la relación será positiva, ya que esas expectativas no siempre llegan a materializarse. Puede suceder que si la Mujer instruida tiene un marido que ocupa un empleo de jerarquía con sueldo elevado entonces decida retirarse.

### 3.2.2 LA ENSEÑANZA BÁSICA: CIMIENTO DEL DESARROLLO EDUCATIVO

*“Mantener una inferioridad cultural, para las Mujeres, dejar sin cultivo la mitad de los cerebros de la humanidad, es mantener un obstáculo para el disfrute efectivo de los derechos humanos. “La alfabetización, es el instrumento que facilita el paso de la pasividad a la participación y constituye así una condición indispensable de la democracia. (UNESCO)  
Jacqueline Chabaud.*

El desarrollo humano implica un proceso interactivo que consiste en la maduración psicológica y biológica y en el aprendizaje. Esto permite a los individuos acrecentar su bienestar, al igual que el de sus comunidades y naciones. El desarrollo humano es más amplio que el desarrollo de los recursos humanos (si bien lo incluye), vinculado éste último con el desarrollo y conservación de los individuos para contribuir al crecimiento económico y al progreso social.<sup>151</sup>

Hay un consenso cada vez mayor en el sentido de que el desarrollo humano debe ser el centro de todo proceso de desarrollo; de que en tiempos de ajuste y austeridad económica es preciso proteger los servicios para los pobres; de que la educación - la capacitación de las personas mediante el suministro de niveles básicos de instrucción - es verdaderamente un derecho humano y una responsabilidad social. Nunca antes se ha diagnosticado y se ha entendido mejor la naturaleza del aprendizaje y de la educación básica en términos de sus dimensiones psicológicas, culturales, sociales y económicas.

"La educación es la base de la plena promoción y mejora de la condición jurídica y social de la Mujer, y el Instrumento básico que debe dársele para que cumpla su función como miembro de pleno derecho de la sociedad. Los gobiernos deben fortalecer la participación de la Mujer en todos los niveles de formulación aplicación de políticas, planes, programas y proyectos nacionales de educación. Se deben adoptar medidas especiales para revisar la educación de la Mujer y adaptarla a las realidades del mundo en desarrollo. Los servicios existentes y de nueva creación deben orientarse a satisfacer las necesidades de las Mujeres como intelectuales, encargadas de formular políticas y decisiones planificadoras, agentes y beneficiarias de la educación, teniendo especialmente en cuenta la Convención de la UNESCO contra la discriminación en la enseñanza (1960). También se deben adoptar medidas especiales a fin de incrementar el acceso en condiciones de igualdad a la educación científica, técnica y profesional, en particular el de las jóvenes, y evaluar los progresos realizados por las Mujeres más pobres de las zonas urbanas y rurales".<sup>16)</sup>

Aunque todos los niveles educativos tienen su importancia respectiva en el proceso educativo de los seres humanos, es la educación primaria el cimiento y principio de esa trayectoria en la enseñanza. Todo cambio que se pretenda llevar a la práctica, forzosamente tendrá que tocar, en primera instancia a la educación primaria. Así pues, toda exposición y análisis de las condiciones educativas en las que se encuentre la población, tanto a nivel nacional, regional, como internacional, deberá ir a la raíz, al origen: la educación primaria.

El 90% de cerca de tres millones de escuelas primarias en el mundo están en los países en desarrollo; en esas escuelas unos 480 millones de niños y niñas luchan por aprender.<sup>17)</sup> A diferencia de sus iguales en los países desarrollados, quienes asisten a modernas, bien equipadas, bien organizadas y económicamente bien establecidas escuelas primarias, los estudiantes de los países más pobres muestran grandes disparidades. Los niños de los

países de lento y mediano desarrollo, muy frecuentemente, toman clases en escuelas pobremente construidas y equipadas que tal vez operen solamente 500 horas al año, mientras que en mundo desarrollado son 900 horas.<sup>18)</sup>

En los países de mediano y lento desarrollo, la enseñanza primaria es sostenida con menos de dos dólares por niño(a) para material educativo, mientras que en los países desarrollados es apoyada con 52 dólares por escolar. En aquellos se cuenta con un pobre plan de estudios y un profesor(a) con sólo diez años de educación (16 años en los países desarrollados) Las clases a menudo tienen más de 50 niños(as) (comparado con 20 en los países desarrollados) muchos de los cuales, están crónicamente desnutridos, con parásitos y mal alimentados.<sup>19)</sup>

Esto trae como resultado que las escuelas en los países en desarrollo sean menos productivas que las de los países desarrollados: cerca de la mitad de todos los niños y niñas en edad escolar que viven en los países en desarrollo adquieren una educación primaria completa mientras que la otra mitad abandona la escuela antes de haber concluido el ciclo escolar y aunque lo lleguen a concluir su aprendizaje es relativamente pequeño, tal vez sepan leer y realizar simples operaciones aritméticas, pero parecen carecer de la capacidad para emplear sus conocimientos en ciertos casos esenciales: muchos no pueden comprender unas simples instrucciones de un paquete de fertilizante o las indicaciones para administrar medicina a los niños.

Una de las razones acerca de la improductividad de las escuelas primarias en los países en desarrollo es que los sistemas educativos están muy pobremente fundamentados. En el periodo 1965-1985, el gasto público por estudiante de primaria, como porcentaje del PNB per capita, fue casi del 50%. Descendiendo en el mismo periodo de 41 a 31 dólares.

Consiguientemente, la educación primaria ha sufrido de frecuentes recortes presupuestales debido, en gran medida, a la pesada carga económica que representa el pago de la deuda externa por parte de los países en desarrollo. Un estudio de países que han emprendido ajustes estructurales de 1979 a 1983 encontró que el 68% de los países había disminuido el gasto en educación.

El mejoramiento de las condiciones en las escuelas de los países en desarrollo requiere de cuidadosa atención en la distribución y manejo de los recursos, asegurando la selección y el correcto uso del presupuesto destinado al aprendizaje de los estudiantes.

En las escuelas primarias, el plan de estudio oficial es marcadamente similar en todo el mundo. Pero aunque se enseñan las mismas materias, no se les llega a dar la misma importancia de un país a otro, aún así, no existen diferencias claras en el énfasis del plan de estudios entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Una práctica que tal vez contribuye a generalizar niveles más bajos de aprendizaje en los países en desarrollo es, el tiempo de instrucción que se dedica a la enseñanza de la lengua o idioma oficial o nacional y el de la lengua indígena.

Mundialmente el año oficial académico para escuelas primarias (grados del 1o al 6o) es, en promedio, de 880 horas de instrucción o 180 días. En algunos países en desarrollo, el año académico es, substancialmente más corto (610 horas en Ghana), y en otros es más largo (1,070 horas en Moroco, Marruecos). Sin embargo, en términos generales, en los países en desarrollo el tiempo de instrucción primaria es mucho menor al tiempo oficial mundial.

"En Haití, por ejemplo, el año escolar en 1984 tuvo 162 días, 18 menos del promedio internacional, pero fue significativamente más corto por los cierres no oficiales y las aperturas retrasadas: el día escolar a menudo comenzaba tarde, los maestros(as) frecuentemente se ausentaban en martes y viernes, pues eran los días de mercado, y se celebraron 48 días públicos feriados, en vez de los 28 programados para el año escolar."<sup>20)</sup>

Las ausencias del personal docente causan grandes problemas en el proceso de aprendizaje y para la misma administración de las escuelas, las cuales son comunes en los países en desarrollo; por ejemplo, muchos maestros(as) necesitan viajar distancias considerables para que se les pague su labor, mientras que otros son asignados para enseñar a grandes distancias de sus hogares. Ambas situaciones podrían mejorar con una mejor administración de este sector. Además las reformas políticas, tales como un horario flexible de horas de enseñanza que fomentara la actividad laboral, podría reducir también las ausencias estudiantiles pues se acomodarían los horarios rurales del trabajo infantil.

Los índices de reprobación constituyen también un serio problema. En los países en desarrollo el costo de cada alumno es proporcionalmente el doble o el triple de lo que cuesta en los países industrializados debido a que las repeticiones de curso son más frecuentes y la proporción de alumnos que abandonan los estudios a veces es tan considerable que el dinero parece haberse gastado inútilmente.

La reprobación escolar en América Latina representa una de las tasas más altas en el mundo. De acuerdo con cifras oficiales, uno de cada dos niños repite el primer grado de instrucción primaria y cada año reprueba, en promedio, 30% de todos los alumnos de la enseñanza básica, lo que equivale a alrededor de 18 millones de escolares.<sup>21)</sup>



Para la UNESCO, son condiciones materiales y de oferta pedagógica las que explican las altas tasas de reprobación en los escolares, tanto latinoamericanos como de otras regiones del mundo: en las condiciones materiales aparecen bajos salarios, carencias nutricionales y sanitarias, así como viviendas precarias, mientras que en las condiciones de la oferta pedagógica se ubican cuestiones tales como la rigidez y la obsolescencia curricular, escuelas con un solo docente, falta de equipamiento material en los planteles y ausencia de una adecuada preparación profesional en los maestros(as).

En el caso de América Latina existen sobradas evidencias de que las causas que inciden en la reprobación se agudizaron en la década de los 80's, debido sobre todo a la reducción del gasto público en educación, fenómeno que afectó sobre todo al salario docente y produjo efectos generalizados de ausentismo, huelgas prolongadas y abandono de la profesión por parte de los docentes más capacitados para la búsqueda de un segundo o tercer empleo.

En 1988 los países latinoamericanos gastaron, en total, tres mil 300 millones de dólares por concepto de reprobación, cifra que constituyó entonces, casi la quinta parte del gasto público regional en educación primaria.<sup>22)</sup>

Durante los 80's solamente el 4.3% de toda la ayuda internacional dedicada a la educación (181.3 millones de dólares anualmente o cerca de 40 centavos de dólar por niño en la escuela) fueron dirigidos a la educación primaria.

La educación primaria debe recibir mayor atención y más recursos ya que es el período educativo más largo y la base de la enseñanza. La ayuda financiera internacional debe incrementarse, principalmente en los países en desarrollo.

"Se reconoce que la educación es parte importante y significativa del capital humano, el Banco Mundial empezó a dar préstamos para la educación en 1963. Desde entonces, ha dedicado un total de cerca de 9 billones de dólares para educación y adiestramiento, a través de 375 proyectos en 100 países. Esto representa cerca del 5% de la ayuda total del Banco en todos los renglones. Los préstamos del Banco para la escuela primaria comenzaron en 1970 y se incrementaron, sin parar, a un promedio mayor de 25% de los préstamos totales para educación en años recientes. En el año fiscal de 1989 la suma fue de 508.5 millones de dólares".<sup>23)</sup>

Casi la mitad de los países en vías de desarrollo han visto cómo se alejaba todavía más el día en que tendría lugar la generalización de la enseñanza primaria, lo que ha invertido la tendencia de los rápidos progresos obtenidos en los 60's y 70's.

Cabe aclarar que alfabetizar no sólo es enseñar a leer y escribir, sino enseñar a comprender para que las Mujeres y los hombres puedan lograr la plenitud de su vida consciente. Muy pocos de los que asisten a cursos de alfabetización usan posteriormente la lecto-escritura, lo que los convierte en analfabetos funcionales, o sea personas que sabiendo leer o escribir, no han logrado aplicar estos conocimientos para leer un periódico, comprender un texto, expresarse por escrito, obtener un empleo o transformar su entorno.

Cuando se lleva a cabo la aplicación de encuestas muchas personas no especifican si saben leer y escribir, sin embargo gran parte de estos aparecen en la versión final del censo como "alfabetizadas". Es un hecho que no se podrá conocer la verdadera dimensión del analfabetismo preguntando simplemente a la gente, cada 2, 3, o 10 años, si saben leer y escribir.

Por otra parte, la capacidad de aprendizaje es, en gran parte, determinada por el nivel de salud y de nutrición de los niños y las niñas por lo que es urgentemente necesario reconocer y llevar

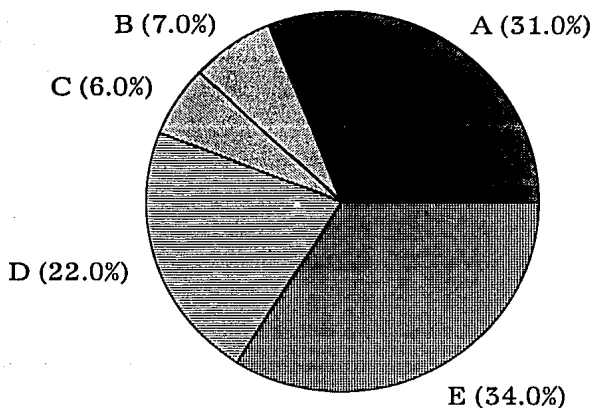
a cabo programas, de facto, encaminados a mejorar la misma condición de la Mujer; ésto más una acción coordinada desde el hogar hasta el ámbito nacional e internacional beneficiará los niveles de aprendizaje de la población infantil y de todos en general.

El optimismo actual con respecto a la educación básica no se basa en la premisa ingenua de que la educación es el único determinante del cambio individual o social; se necesitan varios requisitos previos y cambios concomitantes en las estructuras y los procesos políticos, sociales y económicos generales. Tampoco el optimismo debe llevar a olvidar la gravedad y la importancia de los desafíos que se plantean. Sin embargo, los mismos desafíos que dificultan los esfuerzos permanentes en pro de la educación básica acrecientan la importancia de esos esfuerzos. Aunque la educación básica no bastará por sí sola para resolver los grandes desafíos sociales y económicos que enfrentan las naciones del mundo, una educación ampliada y mejorada será parte integrante de cualquier solución posible.

Emprender una política de escolarización primaria, particularmente cuando se trata de las muchachas, es poner en movimiento un mecanismo que obliga a reorganizar todas las estructuras y a revisar todas las leyes de un país; empezando por las que se refieren al matrimonio precoz de la Mujer. Ningún país lo ignora hoy.

## ABANDONOS ESCOLARES EN LOS PAISES EN DESARROLLO

PROYECCION DEL NUMERO POR GRUPOS DE EDAD DE 6 A 11 AÑOS EN PORCENTAJES (2000)



A	Africa Subsahariana	31.0
B	Estados árabes	7.0
C	América Latina y el Caribe	6.0
D	Asia del Este	22.0
E	Asia del Sur	34.0

FUENTE: Lockheed, Marlaire E: "Improving primary schools in developing countries", en *Finance and Development*, marzo de 1990, pp. 32-37

### 3.3 EL NIVEL EDUCATIVO Y SUS EFECTOS SOBRE EL PAPEL Y LA CONDICION DE LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL

*"Para lograr que la Mujer concluya su alfabetización, y no la abandone por la doble o triple jornada, para democratizarnos y fortalecernos como comunidad, para transformarnos, deberíamos creer que, como el 8 de marzo, nosotras no sólo estamos, sino somos".*

*Sancia M. Solórzano.*

Puesto que la educación es el camino principal hacia el empleo de más prestigio en el mundo moderno, no es sorprendente encontrar que la brecha entre los sexos en lo que a provisión de educación se refiere, se refleje en una participación menor y en retribuciones menores en el empleo formal para la Mujer si se la compara con el hombre.

En la mayor parte de los países, las Mujeres no gozan de iguales posibilidades de acceso a la educación y la formación que los hombres, en este sentido es la actitud de los padres, profesores, empleadores y trabajadores en materia de educación y formación la que ejerce una gran influencia en las decisiones de las niñas y jóvenes al respecto. La UNESCO y la OIT han compilado datos, los cuales muestran que la sociedad en general subestima el papel de las Mujeres en el mercado de trabajo, razón por la cual las adolescentes y las Mujeres no tienen el mismo acceso que los hombres a la enseñanza (primaria, secundaria, técnica y terciaria) ni a la formación.

Y aún cuando las jóvenes llegan a asistir a la escuela, con frecuencia se les exige que lleven cursos diferentes a los de los hombres. Como resultado de ello, las Mujeres a quienes se ha limitado a estudiar asignaturas que tradicionalmente se piensa que son "apropiadas" para

la Mujer, sufren una desventaja adicional cuando buscan empleo, no obstante que hayan asistido a la escuela el mismo número de años que los varones

El proceso educativo a menudo orienta a las Mujeres hacia las humanidades y se las mantiene apartadas de las matemáticas y de las ciencias físicas. Además, la estructura educacional de muchos países no proporciona todavía a las Mujeres las mismas facilidades que a los hombres para convertirse en técnicos, científicos o físicos. En los países acerca de los cuales se dispone de datos se ha producido un aumento notable en el número de Mujeres que ejercen la medicina y la abogacía. Un reciente estudio de la OMS<sup>241</sup> muestra, por ejemplo, que las Mujeres dispensan servicios sanitarios a nivel primario, pero que generalmente todavía no han pasado a las categorías de cirujanos, supervisores o decanos de facultades de medicina.

En la medida en que las capacidades humanas se cultivan de manera diferente según el sexo, se encauzará cada vez más a la Mujer hacia empleos secundarios (o se le puede disuadir de ejercer) debido en gran parte a las limitaciones que sobre ella pesan para acceder a la educación y a la formación, y cómo su falta de formación y experiencia profesional menoscaba su productividad, entonces a esta discriminación inicial de que es objeto la Mujer se viene a sumar una "discriminación estadística".<sup>251</sup> Además, sabiendo que serán víctimas de discriminaciones en el mercado de empleo, al igual que en las escuelas e instituciones de formación, muchas Mujeres capaces de proseguir sus estudios o de aprender un oficio o profesión sentirán la tentativa de renunciar a hacerlo.

La instrucción de la Mujer y su participación en la fuerza de trabajo dependen de los sistemas de educación y formación existentes en cada uno de los países y de cómo responden a las necesidades especiales de las Mujeres. En los países industrializados con economía de

mercado existan, entre otros medios, la formación en el lugar de trabajo, la enseñanza institucionalizada y paraescolar, centro de educación de adultos y sistemas de readaptación profesional para las Mujeres. En los países en desarrollo, el problema es más primordial, ya que no existen establecimientos de enseñanza primaria, siendo urgente su creación, especialmente para las adolescentes de algunos países. Por otra parte, en muchas zonas rurales éstas tienen que ayudar en casa o en las faenas agrícolas, de manera que abandonan la escuela más fácilmente que los jóvenes. En los países con economía centralmente planificada se dan las mismas posibilidades de educación para hombres y Mujeres, además de bastantes posibilidades de formación especial para las Mujeres.<sup>261</sup>

Es verdad que la agricultura, las artesanías y el comercio de mercado tradicionales pueden estar en manos de personas analfabetas, pero también es cierto que muchos trabajadores industriales de los países en desarrollo son analfabetos y el analfabetismo es un grave obstáculo, si no una barrera absoluta, para la participación en la modernización de las actividades tradicionales, tal como se viene dando en los últimos años. Además para obtener empleo en el sector del comercio y los servicios modernos, donde la presencia de la Mujer es cada vez mayor, es necesario ser alfabeto.

Las Mujeres requieren de los conocimientos necesarios para comprender y utilizar las nuevas técnicas, como en el caso del sector agrícola donde estas hacen más productivos los cultivos. Por ello no debe prescindirse de incluir a las Mujeres en los programas de educación formal.

Debe considerarse el doble vínculo que existe entre las estructuras de la educación y del mercado de trabajo. Mientras los padres tiendan a que sus hijos varones y Mujeres sean educados y capacitados para los tipos de empleo para los que hay demanda de mano de obra masculina o femenina los empleadores busquen personas del sexo al que por lo general se

da la educación y la capacitación pertinentes para los tipos de empleos que tienen para ofrecer. Por ello es necesario iniciar simultáneamente reformas en los sistemas de educación y de contratación para el mercado de trabajo.

“...Los programas de formación para las Mujeres están orientados a menudo hacia las actividades sociales, lo cual significa que los programas de estudio son limitados, específicos, fragmentados y centrados en objetivos a corto plazo. Dichos programas no utilizan los recursos ni los insumos de otros programas de desarrollo, ni tampoco se inscriben dentro del marco más amplio de las medidas de desarrollo y de las realidades económicas. Sobre todo, no proporcionan una base para actividades viables generadoras de Ingresos, dado que no reconocen que las Mujeres necesitan Ingresos monetarios”.<sup>27)</sup>

Es la elección de materias en los sistemas de educación y formación lo que determina la concentración de uno u otro sexo en distintas profesiones y por lo tanto su ubicación en el mercado laboral. En primer lugar, en muchos países se concentra un gran número de Mujeres en una reducida gama de ocupaciones tradicionales o “femeninas”. En segundo lugar dentro de una misma industria o profesión, por lo general los hombres se encuentran en los niveles superiores y las Mujeres en las categorías más bajas de la jerarquía profesional.

Aunque se debe admitir que la estructura ocupacional y las perspectivas de carrera según el sexo están transformándose. En algunos países las Mujeres desempeñan ahora profesiones en las que era casi absoluto el predominio de los hombres, como el caso de la arquitectura y la ingeniería, mientras que los adelantos científicos y tecnológicos han dejado de lado muchas tareas que, en razón del esfuerzo físico que implicaban, descartaba a las Mujeres de ciertos empleos (en las industrias mecánicas, por ejemplo). También se han modificado las posturas de la sociedad con respecto a los “valores” de uno u otro empleo, como ha



sucedido en Francia y en la ex-República Federal de Alemania, donde las Mujeres ya desempeñan empleos semicalificados, como el de fontanero, que anteriormente se consideraban "impropios" para ellas. También en los países escandinavos ha tendido a desaparecer la distinción entre empleos masculinos y femeninos. En otras partes, sin embargo, esta evolución no ha producido cambios importantes en la distribución profesional de las trabajadoras, pero es posible que influya en el mercado de trabajo en años posteriores.

Para 1980 en Austria, el 80% de todas las aprendizas se concentraban en diez profesiones de un total de 225.<sup>28)</sup> En la República Federal de Alemania, el 40.5% de las aprendizas se concentraban en 1982 en 5 ocupaciones consideradas "femeninas".<sup>29)</sup> Durante los últimos decenios un número creciente de Mujeres prosiguen sus estudios a nivel secundario, en cambio, a nivel universitario sigue siendo difícil en muchos países conseguir la igualdad ya que un número creciente de Mujeres son atraídas por las letras, las artes y, en algunos casos, las ciencias sociales, pese a estimarse que ofrecen pocas perspectivas de empleo.

Aunque los hechos demuestran que en cada país las tasas de actividad de hombres y Mujeres aumentan con el nivel de instrucción, esta relación no sigue la misma pauta entre los países.<sup>30)</sup> La información de que se dispone también indica que lo que determina las posibilidades de empleo o de promoción de las Mujeres no es el número de años de estudios ni la duración de los cursos de formación que han seguido, sino el tipo y el contenido de tales estudios y formación. En los programas de estudios de muchas escuelas e institutos técnicos no se tienen en cuenta las necesidades reales de calificaciones de las Mujeres en el mercado de trabajo.

Es necesario presionar a las autoridades de cada país y a todo aquél que intervenga en el proceso educativo para que sean eliminadas, no sólo las desigualdades de acceso a la

educación y a los programas, sino también todo aquello que en el contenido de los programas, el material didáctico y la utilización que de ello se haga contribuya a perpetuar una división caducada del trabajo entre los hombres y las Mujeres y una discriminación en detrimento de las mismas.

Uno de los derechos esenciales sin el cual no existe el acceso de las Mujeres a la igualdad, es el derecho al trabajo, que supone la posibilidad de escoger libremente una formación y un oficio, de ahí la objetiva importancia de la relación educación-trabajo.

### **3.3.1 EDUCACION FUNCIONAL (EDUCACION RECURRENTE O PERMANENTE)**

No existe ninguna norma ni definición absoluta de la alfabetización funcional; "funcional" indica un método y un proceso, no una fórmula. Sin embargo, este método ofrece diversas características distintas e indispensables, especialmente cuando se le compara con las tareas de alfabetización que cabría llamar tradicionales.<sup>31)</sup>

Si bien la alfabetización tradicional puede darse aisladamente, la alfabetización funcional debe ser parte de un esfuerzo más amplio de desarrollo; impartida en un vacío, sólo conseguirá frustrar las esperanzas. Lograr que la gente llegue a una alfabetización funcional requiere con frecuencia cambiar las posibilidades económicas y sociales que se le ofrecen.

Mientras que la alfabetización tradicional, en teoría al menos, se destina a todos los analfabetos, la alfabetización funcional es conscientemente selectiva. Se destina a aquellos adultos que pueden extraer el máximo beneficio personal y aportar su mayor contribución al progreso económico y social nacional como resultado de su alfabetización. Para decirlo de otra forma, la alfabetización funcional se destina a aquellos grupos cuyo analfabetismo presenta un obstáculo más inmediato para el progreso, y que tienen las mayores posibilidades de utilizar y por consiguiente de conservar las aptitudes adquiridas gracias a la alfabetización.<sup>32)</sup>

La alfabetización tradicional suele ser difusa, mientras que la alfabetización funcional es intensiva. La instrucción se concentra, por ejemplo, en sesiones de dos horas tres veces por semana, a fin de que el alumno haga rápidos progresos y utilice rápidamente sus nuevas adquisiciones, lo que le dará motivo para continuar el aprendizaje.

La alfabetización tradicional enseña sólo la lectura, la escritura y a veces la aritmética, mientras que la alfabetización funcional proporciona tanto técnicas y conocimientos particulares orientados hacia el trabajo como capacidad para la lectura y la escritura. Además, el contenido del programa de alfabetización funcional orientado hacia el trabajo suele estar plenamente integrado con el componente alfabetizador.

A la educación funcional también se le conoce como educación recurrente o permanente y en este caso las definiciones cambian, sino de fondo sí de forma.

"La educación recurrente es una enseñanza de tipo escolar, de preferencia a tiempo completo, destinada a los adultos que desean proseguir estudios que han interrumpido anteriormente por razones diversas"<sup>33)</sup>

La educación y formación recurrentes es un sistema global que abarca una variedad de programas que distribuyen la educación y la formación de distintos niveles (primario, secundario, terciario y técnico), de tipo escolar y extraescolar, a lo largo de toda la vida del individuo en forma intermitente, esto es, alternando la educación y la formación con períodos de trabajo u otras actividades. Esto significa que una de las características principales de la educación y la formación recurrentes es la distribución a todo lo largo de la vida de un individuo de diferentes actividades o de parte de esas actividades, como la instrucción de tipo escolar; la formación profesional y el trabajo (en contraposición con la educación tradicional, en que generalmente la enseñanza se imparte durante los primeros años de la vida y se considera definitiva (o se la considera en el pasado)).

Actualmente no existe ningún sistema global de esta clase general e institucionalizado; sólo existen aproximaciones, y también programas que podrían ensamblarse en un sistema global. Tal es el caso del sistema educativo sueco, el cual se considera el modelo mundial a seguir en este tipo de educación.

La alfabetización funcional o recurrente es un camino acertado a seguir para el mejoramiento de la educación de las Mujeres, principalmente de aquellas que, debido a su función reproductora y a su rol de madres, han tenido que desviar o suspender su educación y formación en alguno de los niveles.<sup>34)</sup>

La educación funcional o recurrente toma en cuenta las necesidades del individuo como trabajador, su constante necesidad de preparación para el mejoramiento de las condiciones laborales y la obtención de ciertas metas. Al salir de los parámetros señalados por la educación tradicional y entrar a la flexibilidad de la educación funcional o recurrente se lleva a cabo la conexión entre el mundo académico y el mundo laboral, facilitando de esta manera el llevar a la práctica lo que se aprende en la escuela y también el permitirle a las personas combinar tanto sus actividades educativas como laborales o de otra índole.

## Algunas Posibilidades de la Educación Recurrente en Suecia

I	Obl.	Sec.	Sup.	Sup.		
II	Obl.	Sec.		Sup.		
III	Obl.	Sec.		Sup.		
IV	Obl.	Sec.		Sup.		
V	Obl.	Sec.		Sup.		

□ Estudios  
 ■ Trabajo

Obl.: Escolaridad Obligatoria  
 Sec.: Ciclo Superior de Secundaria  
 Sup.: Estudios Superiores

### **3.4 LA UNESCO: MEDIDAS INTERNACIONALES ORIENTADAS A FAVORECER LA EDUCACION DE LAS MUJERES**

*“La educación debe, ante todo, formar ciudadanos capaces de participar plenamente en la vida política, económica y cultural de la comunidad a que pertenecen. A este respecto, nunca se exagerará la importancia de la educación como factor de transformación social al servicio de los más desfavorecidos. Pero, a su vez, para que la igualdad de oportunidades en materia de educación sea algo más que una simple aspiración, es menester dedicarse a superar numerosos obstáculos de orden social, económico, geográfico y cultural.”<sup>35)</sup>*

Estas palabras del Director General de la Unesco se refieren por igual a la educación de los hombres y de las Mujeres. Pero aplicados a estas últimas, adquieren una resonancia mayor. En efecto, los obstáculos que se evocan son muchas veces más difíciles de superar cuando se trata de la educación de las Mujeres. Y hay que añadir que a veces esta educación no tiende, “ante todo”, a formar ciudadanas capaces de participar plenamente en la vida de su país.

Por eso, el Sr. René Maheu añadió: “También el acceso de las jóvenes a la enseñanza emana del derecho fundamental a la educación. Además es una exigencia dictada por la necesidad del progreso económico.

En efecto, ningún país puede ofrecerse el lujo de dejar a la mitad de la población en una ignorancia relativa, que la convierte en un freno y no en un motor de desarrollo.”

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a la que se confió en 1945 la misión de promover la educación, ha señalado siempre a la atención de los Estados Miembros la necesidad de educar a las jóvenes y a las Mujeres. Ya en 1948 se la invitó a velar por la aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en lo que atañe a los artículos correspondientes a su competencia. El derecho de todo ser humano a la educación está claramente establecido en el Artículo 26 de la Declaración, en donde se declara que:

"la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales".

En la Declaración Universal de Derechos Humanos se proclama la educación gratuita y obligatoria para todos, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental, y los órganos de las Naciones Unidas constantemente han instado a los gobiernos a poner en práctica este derecho. Aunque algunos países, en particular aquellos cuyos recursos son limitados, han pretendido que sus servicios de enseñanza son deficientes y que no pueden ofrecer iguales oportunidades educativas a ambos sexos.

La necesidad persiste, e igualmente el retraso. Sin embargo y ello indica el camino recorrido- la casi totalidad de los países se preocupan de la educación de las jóvenes y de las Mujeres. Y el retraso, que cada vez se considera menos ineluctable y "normal", está planteando un problema grave que compromete el equilibrio de toda la sociedad y frena no sólo el desarrollo económico, sino también el progreso humano.

Este despertar de la conciencia se manifestó cuando, el 14 de diciembre de 1960, la Conferencia General de la Unesco aprobó la Convención y la Recomendación relativas a la

Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Al definir la discriminación como:

"toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza".<sup>36)</sup>

Estos textos precisaban de manera concreta las exigencias implícitas en la proclamación del derecho a la educación

En 1962 la UNESCO preguntó a los Estados Miembros o Asociados a qué atribuían la progresión importante de la matrícula femenina en la enseñanza primaria, apenas la décima parte de los 92 países interrogados señalaron el desarrollo de las construcciones escolares.<sup>37)</sup> Pero después de diez años, para 1972, este factor de progreso era probablemente más evidente, pues las construcciones escolares se habían desarrollado a veces de manera impresionante.

Otros factores de progresión señalados por los países fueron el desarrollo de las enseñanzas secundaria y superior; el desarrollo de la educación de adultos, que influyó favorablemente en la escolarización de las muchachas; el aumento del presupuesto de Educación Nacional, la elevación del nivel de vida y la progresión del empleo femenino; la importancia de las medidas legislativas adoptadas para favorecer el ingreso de las jóvenes en la escuela primaria, o los cambios psicológicos que se habían producido en una población que deseaba más que antes tener muchachas instruidas.



Sin embargo, de los 92 países, sólo 4 (Chile, India, México y Túnez) citaban como factor favorable esencial el planeamiento de la educación.

Para 1974-75 parecía que la mayoría de los países indicaban el planeamiento como factor primordial, porque la experiencia los había llevado al convencimiento de la necesidad de un plan de educación coherente.

La educación de las Mujeres es una cuestión tan esencial que la Conferencia General de la UNESCO decidió en 1966 que una acción a largo plazo para garantizar la igualdad de acceso de las jóvenes y de las Mujeres a la educación figuraría en adelante entre las cinco esferas prioritarias de la misma en materia de educación.

La UNESCO colaboraría con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, gobiernos nacionales y organizaciones internacionales no gubernamentales

Una decisión de este género era el fruto de una experiencia ya larga. Esta prioridad la impulsó el hecho de que, desde sus orígenes, la UNESCO dio lugar a diversas encuestas y reuniones internacionales sobre las posibilidades de educación realmente abiertas a las jóvenes y a las Mujeres.

Ese mismo año (1966) la UNESCO y todos los Estados Miembros establecieron el Día Internacional de la Alfabetización: 8 de septiembre, en recuerdo del Congreso Mundial de Ministros de Educación para la Eliminación del Analfabetismo, celebrado en Teherán en 1965.

El 7 de noviembre de 1967, las Naciones Unidas aprobaron la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El artículo 3o. de la Declaración estipula:

"Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la Mujer" <sup>38)</sup>

En 1968, en su 15a. reunión, la Conferencia General de la UNESCO eligió precisamente la igualdad de acceso de las jóvenes y las Mujeres a la educación como uno de los doce temas principales de reflexión y acción propuestos a los Estados Miembros. Entonces la Conferencia señaló de nuevo a la atención de los Estados Miembros esta esfera prioritaria, y les invitó

"a tomar, dentro del marco de sus planes nacionales de desarrollo y de su planificación del progreso educativo y científico, las medidas adecuadas para garantizar a las Mujeres y a las Jóvenes, en las esferas de competencia de la UNESCO, y especialmente en materia de educación, posibilidades de contribuir plenamente al desarrollo económico y social de esos países". <sup>39)</sup>

Esa insistencia se renovó una vez más en 1970, ya que la igualdad de acceso de las jóvenes y de las Mujeres a la educación constituyó uno de los objetivos del Año Internacional de la Educación.

Es así como, la igualdad de acceso de las Mujeres a la educación es una de las esferas prioritarias de la UNESCO en materia de educación. Mediante su programa de actividades a largo plazo, encaminado a estimular esta igualdad, la UNESCO participa en la labor de las Naciones Unidas en favor del progreso de la Mujer y con el fin de eliminar toda forma de discriminación contra ella.

La estrategia de la UNESCO de cara a la lucha contra el analfabetismo se esboza en el plan de actuación de diez años aprobado por la Conferencia General en otoño de 1989.

El plan tiene como objetivos subyacentes modificar las prioridades de las sociedades y de los gobiernos para conceder mayor relieve y a la vez más recursos a la educación y para promover el espíritu de solidaridad y de cooperación entre los países en la lucha por conseguir un mundo alfabetizado. El grado de esta solidaridad es la ayuda internacional concreta que se otorga a la educación en los países en vías de desarrollo, en especial los menos adelantados. Los medios para traducir estas intenciones en la práctica están ya en marcha en todas las grandes regiones de desarrollo: se trata de programas regionales centrados en la eliminación del analfabetismo, que la UNESCO se ha esforzado en crear, junto a los Estados miembros, durante más de diez años en América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico, África y los Estados árabes. Estos programas funcionan en base a la cooperación, el intercambio y la consulta recíproca entre los países de una misma región. De hecho, cada programa tiene unas características propias, pese a que todos presentan un planteamiento global en la lucha contra el analfabetismo, planteamiento de acuerdo con el cual la reforma y la generalización de la enseñanza primaria se combinan con la promoción de programas para los jóvenes y para los adultos fuera de la escuela.

El planteamiento regional asegura la escala necesaria en la actuación y, al mismo tiempo, permita intercambios entre países que conocen más o menos las mismas circunstancias y que ya mantienen estrechas relaciones de cooperación. Debería añadirse que existe también una red de intercambio de información y de experiencias entre los países industrializados por lo que se refiere tanto al analfabetismo como al analfabetismo funcional, cuyo núcleo es el Instituto de la UNESCO para la Educación, en Hamburgo.

En la década de los 90's se inició el Año Internacional de la Alfabetización (AIA, 1990), un replanteamiento de la estrategia para enfrentar al analfabetismo -que tradicionalmente había sido considerado cuestión casi exclusiva del Estado-, al recuperar el potencial educativo de la sociedad civil, de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) y de movimientos populares. Uno de los principales objetivos fue el frenar los efectos negativos de la reducción drástica de recursos gubernamentales para este rubro y las consecuencias de una crisis que rebasa las fronteras de muchos países.<sup>40)</sup>

El Año Internacional de la Alfabetización no se centró únicamente en la educación, sino también en el progreso, el desarrollo, la igualdad, la oportunidad. Así, la alfabetización bien entendida no es sólo la posibilidad de leer las palabras, sino también la posibilidad de comprender el mundo y de tener un papel en la transformación de este mundo en un lugar más justo, más equitativo, donde vivir sea más agradable.

En los dos primeros de los seis objetivos aprobados por la UNESCO para 1990, se prioriza el trabajo que debe realizarse entre el sector femenino, el llamado de alerta sobre el elevado porcentaje de analfabetismo entre las Mujeres -su efecto en el bienestar de los hijos, entre otros- y el porcentaje de asistencia escolar más bajo entre las niñas.

En realidad, en el umbral del Año Internacional de la Alfabetización (1990), el número de adultos analfabetos se estimó en 963 millones y 125 millones el número de niños de 6 a 11 años que en los países en vías de desarrollo no asisten a la escuela, y por lo tanto, corren el riesgo de llegar a ser los adultos analfabetos del siglo XXI.

En marzo de 1990 se llevó a cabo la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, que tuvo lugar en Bangkok, Tailandia. Los planes para esta conferencia se dieron en un principio

en febrero de 1989 en Washington, D.C. Con ella se inaugura un nuevo capítulo de la cooperación Norte-Sur en el campo de la educación ya que el director ejecutivo de la UNICEF, los administradores del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) así como el Banco Mundial, además de numerosas agencias y gobiernos que más tarde se sumaron al esfuerzo, se unieron a la UNESCO para apadrinar esta conferencia no sólo de cara a ampliar el círculo de los colaboradores de las Naciones Unidas en el campo de la educación sino también para expresar "su profunda convicción de que el analfabetismo no es sólo un problema de educación sino un problema social". Por lo tanto no puede resolverse con sólo una actuación pedagógica.<sup>41)</sup>

La Conferencia tuvo como foco de atención las metas y objetivos sobre educación para el año 2000, con un panorama de las necesidades básicas de desarrollo y crecimiento en el número de niños y adultos en edad de cursar la escuela primaria y quienes carecen del esencial conocimiento para hacer frente a las constantes demandas del mundo moderno.

Para seguir las recomendaciones de la Conferencia mundial en Tailandia, tuvo lugar la sesión cuadragésimo segunda de la Conferencia Internacional de la educación en Ginebra en septiembre de 1990, y que constituyó otro acontecimiento del AIA, el cual estuvo consagrado igualmente a la alfabetización y más especialmente al modo de planificar y poner en marcha estrategias con el fin de que la educación para todos sea una realidad.

Es grande la tarea a realizar en el terreno educativo, para lograr que, poco a poco, la Mujer se encuentre en pie de igualdad al hombre y en condiciones apropiadas para llevar a cabo una enseñanza acorde a las necesidades laborales del momento, pero para ello no bastarán las acciones internacionales traducidas en convenios, recomendaciones y otros instrumentos, sino que para ello se requiere un cambio de actitudes y la destrucción de muchos mitos en torno a la educación y al trabajo de las Mujeres.

### **3.4.1 LAS NACIONES UNIDAS, LA OIT Y LA UNESCO: EN COORDINACION INTERNACIONAL**

Las Naciones Unidas, la OIT y la UNESCO se han puesto de acuerdo para el intercambio de información y la representación mutua en las reuniones de sus órganos de control con respecto al Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y a la Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza, 1960, de la UNESCO, y a otras acciones llevadas a cabo por las respectivas organizaciones para favorecer la condición de la Mujer:

Especialmente la OIT se ha esforzado por asegurar el mayor grado posible de colaboración y de coordinación. En 1973 el Comité Administrativo de Coordinación, a iniciativa de la OIT, se ocupó de esta cuestión y definió en los siguientes términos las preocupaciones fundamentales en la coordinación de la labor legislativa de las organizaciones internacionales, dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas:<sup>42)</sup>

- a) impedir la innecesaria duplicación;
- b) impedir el conflicto entre las obligaciones contraídas por los Estados con arreglo a distintos instrumentos internacionales<sup>43)</sup>, así como en la interpretación de instrumentos adoptados por diversas organizaciones; y
- c) lograr que las disposiciones establecidas por ley sobre temas técnicos complejos sean establecidas y supervisadas por quienes sean más competentes para hacerlo.

## NOTAS

- 1) En función del presente trabajo se utilizará el término "educación" y no "instrucción" ya que ésta, en la práctica no toma en cuenta ni la comprensión, ni el razonamiento como tampoco toma en cuenta al individuo como ser integral. Por el contrario, la educación, tanto formal como no-formal e informal, sólo puede ser impartida por el propio ser humano. En el proceso educativo los conocimientos pasan a ser metas y para lograr éstas es necesario cambiar los programas, estructurándolos de tal manera que se llegue a metas de conocimiento por diferentes caminos. Para lograr en verdad una "educación activa integral" se requiere tomar en cuenta el pensamiento, el sentimiento y la voluntad de la persona.
- 2) Hallak, Jacques, et al., Invertir en el futuro: Definir las prioridades educacionales en el mundo en desarrollo, UNESCO, 1991, p. 17.
- 3) *Idem*, p. 23-24.
- 4) Hallak, Jacques, *Op. cit.*, p. 26.
- 5) *Idem*, p. 27.
- 6) Hallak, Jacques, *Op. cit.*, p. 27.
- 7) *Idem*, p. 29.
- 8) Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 9) Joekes, Susan P., La Mujer y la economía mundial, Siglo XXI/INSTRAW, México, 1987, p.p. 36-37.
- 10) *Idem*, p.p. 34-38.
- 11) Sologuren, García M.: "La alfabetización, puerta al mundo", en Doble jornada, 3 de abril de 1989, p. 15.
- 12) Chabaud, Jacqueline, Educación y promoción de la Mujer, México, SEP/70, Edimex, 1975, p. 23.
- 13) Para mayor información ver: Anker, R. y Hein C.: "Porque los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de los varones", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 104, núm. 1, enero-marzo de 1985, p.p. 85-105.
- 14) Standing, Guy: "La instrucción de la Mujer y su participación en la fuerza de trabajo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 94, núm. 3, noviembre-diciembre de 1976, p.p. 305-323.
- 15) Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje: una visión para el decenio de 1990, 5 al 9 de marzo de 1990, Jomtien, Tailandia (versión final), Nueva York, abril de 1990, Centro de Documentación Internacional SEP/UNESCO, P.P. 1-6.
- 16) Naciones Unidas, Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la Mujer, Adoptadas por la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985, Párrafo 163.

- 17) Lockheed, Marleine E.: "Improving primary schools in developing countries", en Finance and Development, marzo de 1990, p. 24.
- 18) Idem, p. 24.
- 19) Lockheed, Marleine E., Op. cit., p. 24.
- 20) Lockheed, Marleine E., Op. cit., p. 25.
- 21) La Jornada: "Cada año reprueba 30%: UNESCO. Uno de cada dos niños repite el primer grado de primaria en AL", en La Jornada, 30 de diciembre de 1991, p. 11.
- 22) Idem, p. 11.
- 23) Lockheed, Marleine E., Op. cit., p. 26.
- 24) Oficina Internacional del Trabajo, El trabajo en el mundo, vol. 2, Ginebra, 1985, p. 240.
- 25) A falta de explicaciones los empresarios realizan una "discriminación estadística" ya que recurren a las diferencias medias entre distintos grupos de población como argumento para hacer extensiva la discriminación a todos los miembros de determinado grupo.
- 26) Oficina Internacional del Trabajo, El trabajo en el mundo..., Op. cit., p. 240.
- 27) Idem, p. 241.
- 28) Knollmayer E., National report on women's education, training and employment in Australia, documento preparado para el seminario internacional sobre educación, formación y empleo femeninos en los países en desarrollo, Tokio, diciembre de 1980, p. 5.
- 29) República Federal de Alemania, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Politiques d'égalisation des chances des femmes report analyse et effects, informe presentado a la OCDE, Bonn, 1982, p. 53.
- 30) Paukert, L.: "Personal preference, social change or economic necessity? Why women work", en Labour and Society, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, octubre-diciembre de 1982, pp. 317-318.
- 31) UNESCO, La alfabetización, 1969-1971: los procesos de la alfabetización en el mundo, París, 1972, p. 46.
- 32) Idem, p. 47.
- 33) Stoikov, Vladimir. La educación y la formación profesional recurrentes: algunos aspectos económicos, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1975, p. 2.
- 34) Idem, p. 1-6.
- 35) Tercera Conferencia Regional de Ministros de Educación y Ministros Encargados del Planeamiento Económico en los Estados Arabes, Discurso Inaugural del Sr. René Maheu, Director General de la UNESCO, Marrakech, enero de 1970. Informe definitivo (ED/MINEDARAB/6).
- 36) Convención sobre la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (14 de diciembre de 1960.)
- 37) Estudio comparado acerca de las posibilidades de instrucción.... Op. cit.



- 38) Chabaud, Jacqueline, Op. cit., p. 13.
- 39) Programa y presupuesto aprobados para 1969-1970. Resolución 1. 162.
- 40) Sologuren, Sarcía M., Op. cit., p. 15.
- 41) Verspoor, Adrián: "Educational development: priorities for the nineties, en Finance and Development, marzo de 1990, p.p. 48-51.
- 42) Oficina Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo, Extracto de la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 70a. reunión, 1984, p. 61.
- 43) El término "instrumentos internacionales" se refiere a muchas convenciones (tratados) y convenios celebrados entre las naciones como resultados de las actividades de las Naciones Unidas y de sus organismos especializados. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la Comisión de Derechos Humanos, y entre los organismos especializados, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se han mostrado particularmente activas a ese respecto.

## CONCLUSIONES

Está todavía lejos el día en que las trabajadoras del mundo entero participen en pie de igualdad con los hombres en los esfuerzos por el progreso económico y social. Empero, se vienen manifestando numerosos signos anunciadores de cambios trascendentales, gracias a los cuales se abrirán a las mujeres nuevas perspectivas de trabajo, se conocerá mejor su desempeño profesional y se aplicarán nuevos criterios para evaluar su contribución económica y social.

A partir de 1970 se adoptaron muchos enfoques diferentes en torno a la cuestión de las trabajadoras. En algunos países, la adopción de programas especiales, centrados en los papeles estereotipados de las mujeres, puede incluso haber agravado la segregación profesional. En otros, la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres en determinados sectores y la seguridad del empleo son una realidad. En otras partes, en cambio, se han levantado nuevos obstáculos. Por consiguiente, son muchos los países donde no se han llevado aún a la práctica políticas y medidas legislativas encaminadas a eliminar la discriminación y a promover la igualdad de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres.

El derecho de las mujeres al empleo debe ser reconocido y establecido como un derecho fundamental. Los gobiernos, las organizaciones internacionales, las organizaciones sindicales, los empleadores, la población en general y, sobre todo, la misma mujer deben reconocer plenamente la contribución de ésta a la economía y cooperar emprendiendo una serie de medidas destinadas a cambiar la desigual división del trabajo entre hombres y mujeres; eliminar los obstáculos que se presentan para el acceso de las mujeres al empleo; terminar

con el trabajo clandestino y todas las formas inseguras de empleo. La aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor o comparable debiera ser parte esencial de esas medidas. También es necesario un cambio en las actitudes existentes que refuerzan aún más los papeles tradicionalmente segregados en el hogar y la desigual repartición de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los niños.

En la mayoría de los países, la crisis económica generalizada y el desempleo creciente han tenido graves consecuencias para trabajadores y trabajadoras, pero en no pocos casos han sido más graves aún para éstas, dado que sus posibilidades de acceso a la educación y a la formación, así como a la mayoría de las profesiones del sector moderno de la economía, son inferiores a las de los hombres. Vemos que siguen concentradas en industrias tales como los textiles, el vestido y la electrónica, donde los salarios son bajos. En el caso de los países industrializados con economía de mercado (de libre comercio), diversos estudios revelan que las nuevas tecnologías reducirán probablemente el empleo de las mujeres en las oficinas.

Se ha registrado una disminución en el número de mujeres que laboran en el sector agrícola mientras que ha aumentado el de aquellas que trabajan en el sector de los servicios, principalmente en América Latina. Estos cambios corresponden a los de la estructura de la economía en general, pero han sido más notables para la mano de obra femenina que para la masculina.

En el sector rural de muchos países, el hecho de que las mujeres no tengan acceso a la propiedad de la tierra, a las facilidades de crédito y a los recursos económicos y tecnológicos continúa limitando su capacidad para ganar y sus posibilidades de empleo, especialmente en los países en desarrollo. La discriminación contra las mujeres subsiste en varias ocupaciones rurales, lo que significa que tienen menos posibilidades de empleo, perciben salarios más

bajos y corren mayor riesgo de que se las despidan. Además, con mucha frecuencia las políticas locales y nacionales para las zonas rurales, así como para las zonas urbanas, se conciben en función de los hogares sin tomar en consideración las repercusiones que tendrán sobre los diferentes miembros que los componen. Este enfoque es también muy común en los países desarrollados, que no tienen en cuenta el aporte de las mujeres en diversos trabajos agrícolas.

Por lo tanto, la meta principal de toda planificación del desarrollo es, o debería ser, guiar el proceso de transformación por el que está pasando la mujer en la sociedad, de manera tal que permita utilizar con eficacia todos los recursos humanos hasta que el número mayor posible de familias logre mejorar su nivel de vida y por lo tanto el de su país.

Los esfuerzos tendientes a acrecentar la contribución económica de las mujeres deberán considerarse no sólo como un medio de utilizar más plenamente todos los recursos humanos para el desarrollo económico, sino también como un medio de mejorar la distribución del ingreso y de respetar un derecho y una obligación de todo ser humano.

En relación a los salarios, las mujeres del llamado Primer Mundo todavía trabajan, en promedio 25% más horas que el hombre por 40% menos de pago, recrudesciéndose esta situación en los países en vías de desarrollo y en los países pobres, por lo que un primer paso en dirección al cambio de esta, y muchas injusticias más, es imponer la obligación de una representación ad hoc de las trabajadoras en todas las estructuras que intervienen en la elaboración o la aplicación de las legislaciones antidiscriminatorias, dado que en la lucha contra la discriminación no se puede prescindir de las mujeres.

En el presente trabajo se llega a la conclusión de que las desigualdades en materia de salario están arraigadas en los sistemas tanto de organización del trabajo como de reproducción social de la mano de obra. Se consideran insuficientes las explicaciones que dan a tales desigualdades los economistas neoclásicos, quienes las atribuyen a diferencias de productividad de los trabajadores(as) o a imperfecciones de la organización institucional del mercado de trabajo. Ya que muchas veces las diferencias de productividad de los empleos de empresas y ramas de actividad económica diversasson mayores que las disparidades en la productividad de los trabajadores.

Los programas de educación y formación, deben incluir medidas de acción positiva para suministrar a las mujeres oportunidades de ingreso a trabajos no tradicionales y a todos los niveles de los empleos científicos y técnicos. El cambio de los actuales planes de estudio, estereotipados en base al sexo, será una base importante de estas medidas. Los programas educativos, principalmente en los países en desarrollo, deben ser intensificados dando prioridad a la superación de las diferencias según el sexo existentes en los niveles de alfabetización y de resultado educativo.

El país que pretenda instalar a las muchachas en los bancos de la escuela sin cambiar la condición jurídica y social de la mujer desperdiciará inútilmente su energía y sus recursos.

La investigación debe orientarse hacia el fondo mismo de los problemas de educación; así será posible pasar, en materia de educación nacional, de un planeamiento "pasivo", que trata únicamente de responder a la evolución de la demanda, a un planteamiento "activo", en el que la acción educativa se pondrá al servicio de un plan nacional.

Uno de los mensajes del Año Internacional de la Alfabetización (1990) fue la necesidad imperativa de solidaridad entre quienes disponen de recursos y los desposeídos del mundo. Pero no será tarea sencilla ni suficiente dar un nuevo giro a las nocivas tendencias actuales en el flujo de los recursos (por ejemplo, el pago de la deuda por parte, principalmente, de los países en desarrollo a los países desarrollados), pese a que éste sea un elemento indispensable, sino que deberá garantizarse unas nuevas bases de cooperación a largo plazo con el objeto de satisfacer las necesidades esenciales de todos los pueblos y de corregir los desequilibrios y las crisis a que debe hacer frente el mundo cada vez más interdependiente. El hecho de fomentar la educación en los países en vías de desarrollo, es decir, incrementar su capacidad de independencia, no sólo resulta útil para el país en concreto; es asimismo una condición básica para solucionar efectivamente los problemas mundiales, vitales para todas las naciones y todos los pueblos.

Cabe aclarar que los países enfrentan de diferente forma la situación educativa, pero son cuatro las prioridades universales:

- 1) Mejorar las cualidades en la educación primaria;
- 2) Incrementar el acceso de las mujeres a las escuelas;
- 3) Reforzar la educación científica y tecnológica; y
- 4) Desarrollar los sistemas efectivos de adiestramiento.

Estas se complementan y refuerzan unas a otras y para aparejar estos resultados efectivamente, la mayoría de las naciones en desarrollo deben consolidar su reforma educativa y unirla a las políticas sobre los recursos humanos (aunque a de reconocerse que, desde hace ya muchos años, son bastantes los países que emprendieron estos cambios en la práctica, no sin encontrarse con grandes obstáculos).

Para llevar a cabo la realización de estas metas se debe reducir primero el crecimiento poblacional, especialmente en África subsahariana; segundo, el mejoramiento de la salud y la nutrición mejorará el desempeño de los niños en la escuela y se preverán deficiencias nutricionales que puedan impedir el temprano aprendizaje en la niñez. Tercero, especiales medidas para promover la inscripción, asistencia y permanencia de las mujeres con lo que se incrementarán las oportunidades para la enseñanza y las posibilidades para un cambio sociocultural, particularmente incluir en los planes de estudios instrucción sobre salud y nutrición.

La máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. La educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre los hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto y para lograr la plena igualdad de género es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

En la acción futura se ha de acordar la prioridad a los tres objetivos siguientes:

- 1) hacer que sean aún más numerosos los países que reconocen la importancia del trabajo femenino en el proceso de desarrollo;
- 2) la adopción de medidas especiales para ratificar y aplicar las disposiciones de la legislación nacional y las normas de la OIT y de las Naciones Unidas, sobre todo las referentes a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor o comparable; y

- 3) la formulación de políticas nacionales que aceleren la creación de empleos productivos para las mujeres en pie de igualdad con los hombres, a fin de que aquéllas puedan participar más plenamente en el crecimiento económico y el progreso social.

Se observan ciertas tendencias prometedoras que probablemente no desaparecerán pese a las barreras sociales, la crisis económica y las medidas fiscales por las que se trata de desanimar a las mujeres a trabajar; seguirá aumentando el número de las que buscan un empleo remunerado. Para fines de siglo, en la mayor parte de los países casitodos los hogares contarán con dos miembros asalariados, y será menos clara la distinción entre el asalariado principal (el hombre) y el complementario (la mujer). Por último, las aspiraciones de las mujeres a que se definan de nuevo las actividades económicas y se reduzca la esfera de actividades no remuneradas modificarán favorablemente el valor económico y social atribuido a su trabajo, especialmente al trabajo familiar no remunerado, a las labores domésticas y a las actividades desarrolladas en el sector no estructurado.



- 3) la formulación de políticas nacionales que aceleren la creación de empleos productivos para las mujeres en pie de igualdad con los hombres, a fin de que aquéllas puedan participar más plenamente en el crecimiento económico y el progreso social.

Se observan ciertas tendencias prometedoras que probablemente no desaparecerán pese a las barreras sociales, la crisis económica y las medidas fiscales por las que se trata de desanimar a las mujeres a trabajar, seguirá aumentando el número de las que buscan un empleo remunerado. Para fines de siglo, en la mayor parte de los países casi todos los hogares contarán con dos miembros asalariados, y será menos clara la distinción entre el asalariado principal (el hombre) y el complementario (la mujer). Por último, las aspiraciones de las mujeres a que se definan de nuevo las actividades económicas y se reduzca la esfera de actividades no remuneradas modificarán favorablemente el valor económico y social atribuido a su trabajo, especialmente al trabajo familiar no remunerado, a las labores domésticas y a las actividades desarrolladas en el sector no estructurado.

## BIBLIOGRAFIA

## A) LIBROS

- 1.- Biblioteca Salvat de Grandes Temas, La liberación de la mujer, Salvat Editores, España, 1973.
- 2.- Chabaud, Jacqueline, Educación y promoción de la mujer, México, SEP/70, Edimex, 1975.
- 3.- Chaney, Elsa M., Super madre: la mujer dentro de la política en América Latina, FCE, Colección Popular 240, México, 1983.
- 4.- Comisión Nacional de Derechos Humanos, Derechos, Documentos y Testimonios de cinco siglos (compilación), Colección Manuales, México, 1991.
- 5.- División del Desarrollo Social de la CEPAL, El decenio de la mujer en el escenario latinoamericano: realidades y perspectivas, Organización de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1986.
- 6.- Goulds, Sharon, La discriminación de la mujer, Molina, España, 1986.
- 7.- Hallak, Jacques/ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/ Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Invertir en el futuro: Definir las prioridades educacionales en el mundo en desarrollo, UNESCO, 1991.
- 8.- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), La clasificación de las actividades de la mujer tres estudios de caso: Kenya, México, Nepal, 1987, p.p. 1-13.
- 9.- Janeway, Elizabeth, El lugar de la mujer en el mundo del hombre, Extemporáneos, México, 1973.
- 10.- Joekes, Susan P., La mujer y la economía mundial, Siglo XXI/ Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), México, 1987.
- 11.- Mitchel, Juliet, La condición de la mujer, Extemporáneos, México, 1985.
- 12.- Oficina Internacional del Trabajo/ Anker, R. y Hein, C., Desigualdades entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo urbano del tercer mundo, Ginebra, 1991.
- 13.- Oficina Internacional del Trabajo, El trabajo en el mundo, vol. 2, Ginebra, 1985.
- 14.- Oficina Internacional del Trabajo, Igualdad de remuneración: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 72a. reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1986. Este estudio es el tercero, el primero (1956) y el segundo (1975).
- 15.- Oficina Internacional del Trabajo, Igualdad en el empleo y la ocupación: estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 75a. reunión, 1988.

- 16.- Oficina Internacional del Trabajo, La OIT y el mundo del trabajo, México, 1983.
- 17.- Oficina Internacional del Trabajo/ Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), Empleo y salarios, Chile, 1983.
- 18.- Sen, Gita y Grown, Karen, Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: perspectivas de la mujer en el Tercer Mundo, El Colegio de México, México, 1988.
- 19.- Standing, Guy, Labour Force Participation and Development, OIT, Ginebra, 1978.
- 20.- Stoikov, Vladimir, La educación y la formación profesional recurrentes: algunos aspectos económicos, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1975.
- 20.- United Nations Children's Fund (UNICEF), Situación de los adolescentes centroamericanos: tendencias y perspectivas, UNICEF, Guatemala, 1991.
- 21.- Wainerman, Catalina y Rechini, Zulma, El trabajo femenino en el banquillo de los acusados, Terra Nova, México, 1981.

#### B) HEMEROGRAFIA

- 1.- Ahmad, Zubeida: "Las mujeres en el medio rural y su trabajo: como favorecer su independencia", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 103, núm. 1, enero-marzo de 1984, p.p. 57-103.
- 2.- Ahmed, Iftikhar: "La tecnología y la mujer rural en el tercer mundo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 102, núm. 3, julio-septiembre de 1983, p.p. 331-343.
- 3.- Ahmed, Iftikhar: "Tecnología, articulación intersectorial y empleo de las mujeres en Asia meridional", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 106, núm. 2, abril-junio de 1987, p.p. 169-189.
- 4.- Anker, Richard y Anker, Martha: "La medición de la mano de obra femenina en Egipto", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 108, núm. 4, julio de 1989, p.p. 541-553.
- 5.- Anker, Richard y Hein, Catherine: "Porque los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 104, núm. 1, enero-marzo de 1985, p.p. 85-105.
- 6.- Arrow, K. J.: "Economic dimensions of occupational segregation: Comment", en Blaxall M. y Reagan B.: Women and the work place: The implications of occupational segregation, University of Chicago Press, Chicago, 1976, p.p. 15-31.
- 7.- Benería, Lourdes: "Reproducción, producción y división sexual del trabajo", en Cuadernos agrarios, núm. 9, México, 1979, p.p. 9-49.
- 8.- Benería, L. y Sen, G.: "Acumulación, reproducción y el papel de la mujer en el desarrollo económico", en Las trabajadoras del agro II, Magdalena León (editora), ACEP, Colombia, 1982, p.p. 23-38.
- 9.- Berent, Jerzy: "Algunos aspectos demográficos del empleo de las mujeres en Europa oriental y en la URSS", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 81, núm.

2, febrero de 1970, p.p. 197-217.

- 10.- Biryukova, A. P: "Legislación protectora e igualdad de oportunidades para las trabajadoras en la URSS", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 99, núm. 1, enero-marzo de 1980, p.p. 67-81.
- 11.- Blau F. y Jusenius C.: "Economists' approaches to sex segregation in the labour market: An appraisal", en Blaxall M. y Reagan B.: Women and the work place: The implications of occupational segregation, University of Chicago Press, Chicago, 1976, p.p. 181-199.
- 12.- Boserup, Ester y Liljencrantz: "Integración de la mujer en el desarrollo: por qué, cuándo, cómo", en Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, mayo de 1975, p.p. 6-29.
- 13.- Cecelski, Elizabeth: "La energía y el trabajo de las mujeres en el campo: crisis, reacciones y soluciones", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 106, núm. 2, abril-junio de 1987, p.p. 191-217.
- 14.- Connell, H. B.: "Legislación protectora e igualdad de oportunidades para la mujer en Australia", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 99, núm. 2, abril-junio de 1980, p.p. 251-265.
- 15.- Cooper, Jennifer A.: "Discriminación de la fuerza de trabajo femenina", en Doblejornada, 7 de agosto de 1989, p.p. 8-9.
- 16.- Craig, C., Garnsey, E. y Rubery, J.: "Segmentación del mercado de trabajo y empleo de la mujer en el Reino Unido", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 104, núm. 2, abril-junio de 1985, p.p. 263-279.
- 17.- Devaud, Marcelle y Lévy, Martine: "Trabajo de las mujeres en Francia: ¿protección o igualdad?", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 100, núm. 1, enero-marzo de 1981, p.p. 107-122.
- 18.- Dhamija, Jasleen: "La artesanía como fuente de empleo de las mujeres en economías rurales en desarrollo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 6, diciembre de 1975, p.p. 515-522.
- 19.- Dumont, René: "La mujer frente al desarrollo y al hambre en aumento", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 91, núm. 6, junio de 1975, p.p. 513-519.
- 20.- Edholm, Felicity, et al.: "La conceptualización de la mujer", en Estudios sobre la mujer: El empleo y las bases teóricas, metodológicas y evidencia empírica, tomo 1, Secretaría de Programación y Presupuesto, México, 1982, p.p. 345-372.
- 21.- Godoy, Julio: "Mujeres jóvenes y del campo sufren más la crisis económica, afirma la CEPAL", en El Día, 2 de octubre de 1988, p. 8.
- 22.- Gömöri, Edith: "Legislación especial de protección de las mujeres en Hungría", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 99, núm. 1, enero-marzo de 1980, p.p. 83-94.
- 23.- González, Pilar: "La mujer campesina", en Doblejornada, 7 de agosto de 1989, p. 4.
- 24.- Greenstreet, Miranda: "Empleo de las mujeres en Ghana", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 83, núm. 2, febrero de 1971, p.p. 131-144.

- 25.- Guerra, María: "¿Se libera la mujer cuando se incorpora al trabajo asalariado?", en EL Día, 7 de mayo de 1989, p.6.
- 26.- Guzmán, B., et al.: "La incorporación de la mujer en la industria, su grado de conciencia de reivindicaciones específicas y mecanismos de solución de las mismas", en Serie mujer y trabajo I, Flora Tristán, Centro de la mujer peruana. Ponencia presentada al Simposio: "Mujeres Latinoamericanas en el proceso de trabajo, formas de incorporación, formas de conciencia", 44 avo. Congreso Internacional de Americanistas, 5 al 10 de septiembre de 1982, Manchester, Inglaterra, p.p. 2-5.
- 27.- Gwartney G. y Stroup R.: "Measurement of employment discrimination according to sex" en Southern Economic Journal, Chapel Hill, Carolina del Norte, abril de 1973.
- 28.- Hein, Catherine: "Empleos para las mujeres: las industrias manufactureras para la exportación en Mauricio", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 103, núm. 2, abril-junio de 1984, p.p. 273-289.
- 29.- House, William J.: "Discriminación profesional y en materia de remuneración: la situación de la mujer en el mercado del empleo de Chipre", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 102, núm. 1, enero-marzo de 1983, p.p. 117-135.
- 30.- International Labour Office: "Protection of working mothers: An ILO Global Survey (1964-84)", en Women at work (Special), number two, Geneva, 1984, p. 6.
- 31.- Janjic, Marion: "Diversificar el trabajo de las mujeres: condición indispensable para una auténtica igualdad de oportunidades" en Revista Internacional del Trabajo, vol. 100, núm. 2, abril-junio de 1981, p.p. 163-179.
- 32.- Jiménez Butragueño, María de los Angeles: "Legislación protectora e igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en España", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 101, núm. 1, enero-marzo de 1982, p.p. 85-99.
- 33.- Krebs, Edith: "Las trabajadoras y los sindicatos en Austria", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, octubre de 1975, p.p. 299-313.
- 34.- La Jornada: "Cada año reprueba 30%: UNESCO. Uno de cada dos niños repite el primer grado de primaria en AL", en La Jornada, 30 de diciembre de 1991, p. 11.
- 35.- Landau, C. E.: "Igualdad en el empleo entre hombres y mujeres en la CEE", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 103, núm. 2, abril-junio de 1984, p.p. 221-238.
- 36.- Larsen, C. A.: "La igualdad de remuneración de las mujeres en el Reino Unido", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 83, núm. 1, enero de 1971, p.p. 1-12.
- 37.- Leijon, Anna Greta: "Igualdad entre hombres y mujeres en el mercado del empleo: experiencias y puntos de vista de los países nórdicos", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núms. 2-3, agosto-septiembre de 1975, p.p. 127-143.
- 38.- Lockheed, Marlaine E.: "Improving primary schools in developing countries", en Finance and Development, marzo de 1990, p.p.32-37.

- 39.- Lovera, Sara: "Las manos que tejen el sueño de los grandes capitales", en Doblejornada, 5 de julio de 1987, p. 4.
- 40.- Lugo, Carmen: "Recursos internacionales para la mujer", en Fem, noviembre-enero de 1983, p.p. 43-46.
- 41.- Matrajt, M. y Arbetman, M.: "La condición de la mujer, el proceso de trabajo y la salud mental", en Fem, febrero de 1990, p.p. 15-24.
- 42.- Mayor, Frederic (Director General de la UNESCO, 1988): "Año Internacional de la Alfabetización: una oportunidad y un reto", en Cuestiones sobre alfabetización, Oficina Internacional de la Educación, UNESCO, 1988.
- 43.- Morgenstern, Felice: "Las trabajadoras y los tribunales", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 1, junio de 1975, p.p. 17-31.
- 44.- Nielsen, Ruth: "Legislación especial de protección de las mujeres en países nórdicos", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 99, núm. 1, enero-marzo de 1980, p.p. 55-65.
- 45.- Oficina Internacional del Trabajo: "Actividad femenina en los países en desarrollo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 103, núm. 1, enero-marzo de 1984, p.p. 22-32.
- 46.- Oficina Internacional del Trabajo/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, en Actualidad sociolaboral, núm. 1, Madrid, 1990, p.p. 137-139.
- 47.- Oficina Internacional del Trabajo: "Participación laboral femenina y diferencias de remuneraciones según sexo en América Latina", en Investigaciones sobre empleo, núm. 13, p.p.9-21.
- 48.- Oficina Internacional del Trabajo: "Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 99, núm. 1, julio-diciembre de 1970, p.p. 433-444.
- 49.- Dropeza, Perla: "En ningún país se ha alcanzado la igualdad", en Doblejornada, 4 de septiembre de 1989, p. 2.
- 50.- Palmer, Ingrid: "La mujer en medio rural y el concepto de necesidades básicas aplicado al desarrollo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 95, núm. 1, enero-febrero de 1977, p.p. 107-119.
- 51.- Paoli, Chantal: "Las trabajadoras y la maternidad: algunos ejemplos de países de Europa occidental", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 101, núm. 1, enero-marzo de 1982, p.p. 33-49.
- 52.- Paukert, L.: "Personal preference, social change or economic necessity? Why women work", en Labour and Society, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, octubre-diciembre de 1982.
- 53.- Peek, Peter: "Empleo de las mujeres y fecundidad: Estudios sobre datos de Chile", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núms. 2-3, agosto-septiembre de 1975, p.p. 237-239.
- 54.- Reid, Elizabeth: "Los derechos de la mujer en punto muerto: necesidad de un cambio radical", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 91, núm. 6, junio de

1975, p.p. 521-531.

- 55.- Riz, Liliana de.; "El problema de la condición femenina en América Latina: la participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México", en La mujer y el trabajo en México, Antología, Secretaría del Trabajo, México, 1986, p.p. 1-55.
- 56.- Séguret, Marie-Claire: "Cuidado de los niños cuyos padres trabajan", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 101, núm. 1, enero-marzo de 1982, p.p. 17-31.
- 57.- Séguret, Marie-Claire: "¿Mejorarán algún día las condiciones de trabajo de las mujeres?", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 102, núm. 3, julio-septiembre de 1983, p.p. 405-423.
- 58.- Simchak, Morag MacLeod: "La igualdad de remuneración en Estados Unidos", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 83, núm. 6, junio de 1971, p.p. 615-633.
- 59.- Sologuren, Sorcia M.: "La alfabetización, puerta al mundo", en Doblejornada, 3 de abril de 1989, p. 15.
- 60.- Spartacist: "Tesis sobre el trabajo entre las mujeres", en Spartacist, núm. 16, marzo de 1985, p.p. 18-25.
- 61.- Standing, Guy: "Conceptos sobre participación en la fuerza de trabajo", en Medición de las actividades económicas de la mujer, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, p.p. 18-25.
- 62.- Standing, Guy: "La instrucción de la mujer y su participación en la fuerza de trabajo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 94, núm. 3, noviembre-diciembre de 1976, p.p. 305-323.
- 63.- Stolcke, Verena: "Los trabajos de las mujeres", en Sociedad, subordinación y feminismo III, Debate sobre la mujer en América Latina, Magdalena de León (compiladora), Colombia, 1982, p.p. 11-30.
- 64.- Sullerot, Evelyne: "Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en los Estados de Europa miembros de la CEE", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núms. 2-3, agosto-septiembre de 1975, p.p. 101-125.
- 65.- Takahashi, Nobuko: "Salarios de las mujeres e igualdad de remuneración en el Japón", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 91, núm. 1, enero de 1975, p.p. 59-78.
- 66.- Thalmann-Antenen, Hélène: "La igualdad de remuneración y la situación en Suiza", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 84, núm. 4, octubre de 1971, p.p. 317-331.
- 67.- Tomoda, Shizue: "La distribución del tiempo entre las distintas actividades laborales femeninas en ciertos países asiáticos", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 104, núm. 4, octubre-diciembre de 1985, p.p. 547-551.
- 68.- Turchaninova, Svetlana: "Tendencias del empleo de la mujer en la URSS", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, octubre de 1975, p.p. 285-297.

- 69.- Vangsnes, Kari: "La igualdad de remuneración en Noruega", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 83, núm. 4, abril de 1971, p.p. 429-443.
- 70.- Vázquez Rubio, Pilar: "Obreras somos...¿y sin alternativa trabajamos?", en Doblejornada, 7 de marzo de 1988, p. 9.
- 71.- Verspoor, Adriaan: "Educational development: priorities for the nineties", en Finance and Development, marzo de 1990, p.p. 39-48.
- 72.- Vogel-Polsky, Eliane: "Los programas de acción positiva en provecho de las mujeres (1. Análisis teórico)", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 104, núm. 2, abril-junio de 1985, p.p. 231-245.
- 73.- Vogel-Polsky, Eliane: "Los programas de acción positiva en provecho de las mujeres (la práctica)", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 104, núm. 3, julio-septiembre de 1985, p.p. 343-361.
- 74.- Vogel-Polsky, Eliane: "Perspectivas de promoción de las mujeres en el mundo del trabajo", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 1, julio de 1975, p.p. 33-49.
- 75.- Werneke, Diane: "Empleo de las mujeres y recesión económica", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 97, núm. 1, enero-marzo de 1978, p.p. 49-64.

#### C) DOCUMENTOS

- 1.- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Las mujeres que trabajan: Políticas y programas de la CIOSL, Bruselas, s/año.
- 2.- Conferencia Internacional del Trabajo, 71a. reunión, Ginebra, 1985, Actas, p. 36/13.
- 3.- Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje: una visión para el decenio de 1990, 5 al 9 de marzo de 1990, Jomtien, Tailandia (versión final), Nueva York, abril de 1990, Centro de Documentación Internacional SEP/UNESCO.
- 4.- Knollmayer E., National report on women's education, training and employment in Austria, documento preparado para el seminario internacional sobre educación, formación y empleo femeninos en los países en desarrollo, Tokio, diciembre de 1980, p. 5.
- 5.- Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, p.p. 1-16.
- 6.- Naciones Unidas, Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, Adoptadas por la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985, p.p. 46-48.
- 7.- Naciones Unidas, La igualdad de derechos para la mujer: una excitativa a la acción. Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, 1967, p.p. 1-26.
- 8.- Naciones Unidas, La obra de las Naciones Unidas por la condición social y jurídica de la mujer, 1948.



- 9.- Naciones Unidas/CEPAL, "Mujer, trabajo y crisis", en Cuarta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social en América Latina y el Caribe, Ciudad de Guatemala, 27 al 30 de septiembre de 1988, p.p. 5-38.
- 10.- Oficina Internacional del Trabajo: "La situación del empleo en el mundo", en Programa Mundial del Empleo, Ginebra, 1988, p.p. 1-75.
- 11.- Oficina Internacional del Trabajo, Las trabajadoras: la fuerza de trabajo femenina mundial en 1975 y las perspectivas para el año 2000.
- 12.- Oficina Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo, Extracto de la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 70a. reunión, 1984.
- 13.- OIT: "Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (núm. 3), 1919, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 13-15.
- 14.- OIT: "Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres" (núm. 4), 1919, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 16-18.
- 15.- OIT: "Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres" (revisado) (núm. 41), 1934, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 271-274.
- 16.- OIT: "Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas" (núm. 45), 1935, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 291-292.
- 17.- OIT: "Convenio relativo a la política social" (territorios no metropolitanos) (núm. 82), 1947 (parte VI: indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato), en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 670-671.
- 18.- OIT: "Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria" (revisado) (núm. 89), 1948, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 723-727.
- 19.- OIT: "Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (núm. 100), 1951, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 849-852.
- 20.- OIT: "Recomendación relativa a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (núm. 90), 1951, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 853-855.
- 21.- OIT: "Convenio relativo a la protección de la maternidad" (revisado) (núm. 103), 1952, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 893-898.
- 22.- OIT: "Recomendación relativa a la protección de la maternidad (núm. 95), 1952, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 899-901.

- 23.- OIT: "Convenio relativo a las plantaciones (núm. 110), 1958 (parte VII: protección de la maternidad), en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p. 1015.
- 24.- OIT: "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (núm. 111), 1958, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 1037-1040.
- 25.- OIT: "Recomendación relativa a la discriminación en materia de empleo y ocupación (núm. 111), 1958, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 1041-1043.
- 26.- OIT: "Convenio relativo a la política social (normas y objetivos básicos) (núm. 117), 1962 (parte V: indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato), en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p. 1091.
- 27.- OIT: "Convenio relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), 1981, en Anuario: Convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 1637-1641.
- 28.- OIT: Recomendación relativa a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165), 1981, en Anuario: convenios y Recomendaciones de la OIT, 1991, p.p. 1652-1658.
- 29.- República Federal de Alemania, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Politiques d'égalisation des chances des femmes Rapport, analyse et effects, informe presentado a la OCDE, Bonn, 1982.
- 30.- Subdivisión para el Adelanto de la Mujer/varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, Estadísticas sobre la mujer, mayo de 1988.
- 31.- Tercera Conferencia Regional de Ministros de Educación y Ministros Encargados del Planeamiento Económico en los Estados Arabes, Discurso inaugural del Sr. René Maheu, Director General de la Unesco, Marrakech, enero de 1970. informe definitivo (ED/MINEDARAB/6)
- 32.- UNESCO, Estudio comparado acerca de las posibilidades de instrucción primaria para niñas y mujeres, octubre de 1962. (Unesco, ED/195)
- 33.- UNESCO, La alfabetización, 1969-1971: los procesos de la alfabetización en el mundo, Paris, 1972.
- 34.- United Nations Environment Programme (UNEP), Women, environment and work, Nairobi, 1985.
- 35.- United Nations, The economic role of women in the ECE region, Nueva York, 1980.
- 36.- United Nations, The World's Women: Trends and Statistics, 1970-1990.
- 37.- United Nations, Women in the United Nations (1945-1988): Participation of women in the work of the united nations system.
- 38.- Varias organizaciones internacionales, The situation of women 1990: Equality: Development: Peace.