Taller de Capacitación en Planificación Estratégica con Enfoque de Género para el Cono Sur

15 al 17 de septiembre de 2010
Hotel Crowne Plaza, Asunción, Paraguay

Sesión introductoria, 15 de setiembre de 2010

Carolina Thiede Arias, integrante de la Oficina de proyectos de OIT en Paraguay, en representación de la señora María Elena Valenzuela, especialista de Género y Empleo de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Autoridades presentes,
Integrantes de esta mesa,
Estimadas participantes,

Quiero compartir con ustedes algunas ideas básicas sobre el trabajo de la OIT en materia de igualdad de género y trabajo decente.

Como saben, el paradigma del TRABAJO DECENTE está fundado en cuatro ejes:

- El respeto a las normas Internacionales y a los principios y derechos fundamentales del trabajo
- Acceso a empleos de calidad
- Protección social para todos y todas, y
- Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social

Todos ellos tienen mucho que ver con la vida cotidiana de las mujeres en la región y el mundo.

En el caso de las normas internacionales del trabajo, existen convenios clave para la igualdad de género, como

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor
- Convenio 111 sobre no discriminación en el empleo y la ocupación
- Convenio 156 sobre Trabajadores con responsabilidades familiares
- Convenio 183 sobre Protección de la maternidad

La OIT, con el protagonismo de sus mandantes (gobiernos, centrales sindicales y organizaciones de empleadores), promueve desde hace años el lema **"igualdad de género en el corazón del trabajo decente",** consciente de que no es posible alcanzar esta meta sin lograr la igualdad de género. Esto porque las mujeres somos el grupo más numeroso en el mundo que sufre discriminación y porque, lamentablemente, los progresos en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo son notablemente lentos. Todavía son

necesarias más políticas de empleo, mecanismos para erradicar la discriminación, proteger la maternidad y fomentar la co-responsabilidad en materia de cuidados.

Otra dimensión que consideramos imprescindible es la étnico-racial. Sabemos que las mujeres indígenas y afrodescendientes constituyen un contingente muy significativo de las mujeres del continente y que frecuentemente están sometidas a una doble discriminación, que se entrecruza y potencia, generando un círculo vicioso de exclusión social. Es fundamental considerar esa dimensión en las estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades.

El objetivo central de este evento, transversalizar género en las políticas laborales, es un esfuerzo de los países que la OIT apoya decididamente. Para lograr este propósito es necesario examinar los efectos diferenciados de las políticas sociales y económicas, tanto en la situación de hombres y mujeres como en relación a las oportunidades y riesgos en el trabajo. Precisamos identificar la presencia de desigualdades o desbalances y adoptar medidas específicas, dirigidas a hombres o a mujeres, para reducir las brechas de género.

El principal desafío para lograr avances claros sobre igualdad de género en el ámbito laboral es contar con información confiable y sistemática sobre el mercado de trabajo (datos desagregados por sexo y capacidad de realizar análisis de género), para monitorear la evolución de las brechas e identificar los principales problemas.

De igual manera, los limitados datos existentes ya nos indican cuáles son las **prioridades** en esta agenda por la igualdad de género y el trabajo decente:

- **Acceso al trabajo remunerado**, porque si bien la tasa de participación laboral de las mujeres (53%) ha aumentado sistemáticamente, todavía es menor que la masculina (78%), y es aún más baja en los hogares más pobres (39%). Además, sabemos que el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres.
- **Mejorar la calidad de los empleos**, porque las mujeres estamos sobre-representadas en el sector informal de la economía y, además, concentradas en los segmentos más precarios: trabajadoras por cuenta propia (23%) y servicio doméstico (16%). Debemos promover la autonomía económica de las mujeres.
- **Igualdad de remuneraciones**, porque la brecha de ingresos entre mujeres y hombres sigue siendo uno de los indicadores más importantes de las desigualdades en el trabajo. Las mujeres todavía ganamos, en promedio, el 70% de los ingresos masculinos por mes y la brecha es más acentuada en los tramos superiores de escolaridad. Además, no podemos olvidar que las mujeres negras e indígenas perciben los peores salarios y acceden a los empleos más precarios.
- **Enfrentar los factores culturales** también es una prioridad clara. Debemos abordar mitos y prejuicios que persisten y que tienen una importancia muy grande en la

reproducción de los mecanismos de discriminación. Por ejemplo, aquella idea de que la mujer es una “fuerza de trabajo secundaria” y de que somos “más caras que los hombres” en el costo de contratación.

- Finalmente, la prioridad de **conciliar las responsabilidades familiares y laborales**. En la base de las desigualdades de género están la división sexual del trabajo y la distribución inequitativa entre hombres y mujeres del trabajo no remunerado para el cuidado de la familia. Se requiere un nuevo enfoque, en el cual el Estado asuma una mayor responsabilidad en la provisión de servicios de cuidado y, al mismo tiempo, se asuma el trabajo doméstico en co-responsabilidad entre hombres y mujeres.

Concluyendo, sabemos que las mujeres en la región han incrementado su nivel de educación y se han incorporado masivamente al mercado de trabajo.

Sin embargo, persisten desigualdades y discriminaciones, además de una sobrecarga para ellas de trabajo no remunerado doméstico. La política pública como herramienta de cambio es fundamental para modificar esta realidad y generar trabajo decente e igualdad de género.

Los mejores deseos para estas jornadas de planificación.

Muchas gracias.