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

Asunción, Paraguay – 15 de septiembre, 2010

PALABRAS INTRODUCTORIAS DE MARIA CLAUDIA CAMACHO

Especialista Laboral, Departamento de Desarrollo Social y Empleo
Organización de los Estados Americanos (OEA)

Saludos

- Quisiera primero agradecer a la Sra. Ministra Gloria Beatriz Godoy de Rubin y al Ministro Humberto Blasco y a través de ellos a los equipo de sus instituciones, por su apoyo en la realización de este evento.

- Quisiera también agradecer a la Comisión Interamericana de Mujeres, nuestra organización hermana, y en especial a María Celina Conte, por haber tomado el liderazgo en esta nueva etapa, que hace parte de un largo proceso para fortalecer el enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de la región.

- Hago un reconocimiento a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como a nuestras expertas y facilitadoras Lylian Mires y Beatriz Cueto.

- Por supuesto un saludo a todos y todas ustedes, quienes en el día a día trabajan por lograr la igualdad entre hombres y mujeres en cada uno de sus países. Es de verdad un privilegio compartir estos días de trabajo con ustedes.

Intervención de fondo

En estas palabras introductorias quisiera hacer una reflexión sobre lo que nos trae hasta aquí, sobre por qué estamos hoy reunidas en este Taller de capacitación.

En realidad, este evento tiene dos fundamentos: **un primer fundamento** se lo dan los hechos, la pura y física realidad que enfrentan millones de mujeres en las Américas.

Mi colega Maria Celina mencionó algunos indicadores importantes y quisiera destacar y complementar algunos de esos puntos:

- Aunque las mujeres se están educando más que nunca antes y su participación en el mercado de trabajo ha aumentado dramáticamente, vemos:

- Tasas de desempleo para las mujeres más altas que para los hombres.

- Sobrerepresentación en la economía informal – las estadísticas muestran que más de la mitad de las mujeres económicamente activas trabajan en la economía informal. Esto significa que están al margen de la legislación laboral, no tienen cobertura de la seguridad social y en muchos casos no cuentan con instrumentos que les brinden protección contra accidentes, enfermedades, retiro o desempleo.

- Brechas salariales que persisten.

- Un techo de vidrio que no quiere ceder todavía, con un número muy pequeño de mujeres ocupando puestos de dirección y gerencia.

- Otra realidad preocupante, la situación de la juventud: Un estudio reciente de la OIT en el que pudimos participar, (antes de la crisis) muestra que cerca de 22 millones de jóvenes en la región no estudian ni trabajan (alrededor del 20%). Esta cifra es ciertamente aterradora, pero aún más preocupante resulta que 2 de cada 3 (70%) de estos 22 millones son mujeres. Estas mujeres jóvenes (entre 15 y 24 años) no están trabajando ni estudiando porque en muchos casos están dedicadas a cuidar a sus hermanos, a sus hijos o a los adultos mayores de sus familias, demostrando que la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado en el hogar continúa siendo un gran obstáculo para la participación laboral de la mujer.

Estos son los desafíos que nos traen hasta aquí y son como decía el primer fundamento de este Taller. Además, este evento tiene un **segundo fundamento**, que es un fundamente político: el compromiso de nuestros gobiernos por lograr la igualdad de género y por transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas. (lo político está determinado por lo fáctico).

Este compromiso se ha manifestado en múltiples foros hemisféricos, regionales y subregionales, ya María Calina se refería a los compromisos en el seno de la Comisión Interamericana de Mujeres. Yo quisiera referirme a los compromisos adoptados en el seno de la **Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA**, que agrupa a todos los Ministros(as) de Trabajo de la región cada 2 annos para definir las prioridades laborales de la región. La CIMT más reciente se celebró en octubre, 2009 en Argentina y la primera data de 1963. Las prioridades cambian, se ajustan, no sorprende, por ejemplo, que el énfasis de la CIMT hoy sean los efectos de la crisis económica sobre el empleo.

Cuál ha sido el énfasis en el tema de género dentro de la CIMT? No ha sido un camino fácil y ha tenido sus altos y sus bajos. Lo comparto porque es un reflejo de las luchas que muchas de ustedes han dado durante mucho tiempo.

El tema de género empieza a considerarse seriamente dentro de la Conferencia desde el 2001, bajo el liderazgo de Canadá:

"Estamos comprometidos a integrar una perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas laborales, promover la conciliación entre la vida familiar y laboral, proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y tomar acciones para eliminar las barreras estructurales y legales, así como las actitudes estereotipadas con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo"

Aunque el tema estuvo presente en las discusiones ministeriales desde 2001, fue apenas en el 2007 que la Conferencia aprobó las **"Líneas estratégicas para avanzar hacia la igualdad y no discriminación de género en el marco del Trabajo Decente**", gracias a un trabajo coordinado de OIT, CIM y OEA. Dentro de todos los mandatos y prioridades que aprueban los Ministros(as), resulta muy significativo que hayan dado énfasis a estas Líneas.

Estas líneas son la hoja de ruta que los Ministerios de Trabajo plantearon para avanzar este tema a nivel hemisférico. No fue fácil negociarlas, pero les comparto cual es la racionalidad detrás de ellas.

Primero se planteó el fin, la meta que se quiere lograr (en una racionalidad de marco lógico), que es: **Trabajo decente con igualdad de género, de lo que se desprenden metas específicas:**

- Aumentar la participación y ocupación de las mujeres
- Reducir brechas de género en materia de informalidad y de ingresos laborales
- Mejorar la calidad del empleo para las mujeres
- Lograr la incorporación plena de las mujeres al mundo del trabajo libre de discriminación y con igualdad de oportunidades
- Asegurar el acceso equitativo a los beneficios de la protección social
- Incidir en la conciliación trabajo – familia

- Aumentar participación de las mujeres en esquemas de diálogo social y sindicatos

Luego se planteó el **objetivo inmediato** para llegar a esas metas, que es: Fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo para lograr la efectiva transversalización de género en su operación, políticas y programas. Es decir, el fortalecimiento institucional es un MEDIO para llegar a la igualdad.

Por último, se plantearon acciones para lograr ese Fortalecimiento institucional:

- Análisis de la institucionalidad: Es por ello que se han elaborado dos estudios sobre la institucionalización del enfoque de genero en los MTs.

- Fomentar la cooperación horizontal y para ello se planteó utilizar a la RIAL:
  - Se realizó un Taller Hemisférico de la RIAL sobre este tema en Buenos Aires, Argentina en julio, 2009 en el que varias de ustedes participaron.
  - Se han desarrollado asistencias bilaterales.
  - Se están organizando una serie de talleres subregionales sobre la materia, justamente como este.

- Diálogos de alto nivel, que se deben seguir explorando.

Por supuesto se necesitan muchas transformaciones para lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo, sobre todo transformaciones culturales; pero desde la institucionalidad, desde los MTs y Ministerios o institutos de la mujer se pueden hacer grandes aportes. Cómo?

- Visibilizando la situación de la mujer
- logrando que se reconozcan los impactos diferenciados de las políticas y programas en hombres y mujeres,
- haciendo que estas políticas se diseñen teniendo en cuenta estos efectos diferenciados y mitigándolos cuando sea necesario.
- Garantizando que las preocupaciones y realidades de hombres y mujeres sean parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación

Ahora ustedes están aquí, pero las metodologías que van a aprender o profundizar en estos días deben replicarse. Por favor sean **agentes multiplicadores** de esto, sobre todo con sus pares en el sector trabajador y empleador. Las Comisiones Tripartitas tan propias de esta región y de tantísimo valor, deben poder beneficiarse de esta capacitación, a través de las representantes gubernamentales.

Para terminar quisiera destacar que la desigualdad y la discriminación contra la mujer no son sólo un atentado contra sus derechos y, por lo tanto reprobables éticamente; también son un gravísimo error económico, un error que no podemos permitirnos y menos ahora cuando estamos recuperándonos de la crisis económica de finales de 2008. Como lo han reconocido expertos a nivel mundial, los países que no capitalizan todo el potencial de la mitad de su población, están debilitando su potencial competitivo, además, están desconociendo que dar mayores oportunidades de empleo e ingresos a las mujeres redunda en una mayor inversión en educación, nutrición y bienestar de sus hijos.

La igualdad de género es esencial en el logro de trabajos decentes para hombres y mujeres y permite el pleno ejercicio de los derechos humanos; además, acelera la reducción de la pobreza, mejora las condiciones de vida de mujeres, hombres y niños(as) y, en últimas, fortalece nuestras democracias.

Los(as) invito a tener esto presente durante estos días de trabajo.

Muchas gracias.