



**Taller “Planificación Estratégica con Enfoque de Género”**  
Para los países andinos  
Quito, Ecuador, 12 de octubre de 2010



**Palabras introductorias de María Celina Conte**  
**Especialista de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)**  
**Organización de los Estados Americanos (OEA)**

### Saludos y agradecimientos

- En nombre de la Secretaría Permanente de la CIM de la OEA, quisiera primero agradecer a la señora Ana Lucía Herrera, Presidenta de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, así como al señor Daniel Novasco, Subsecretario de Empleo y Salario del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador, y a través de ellos, a los equipos de sus instituciones, por su apoyo para la realización de este evento.
- Quisiera también saludar al señor Representante Permanente de la OEA en el Ecuador, Embajador Antonio Aranibar, y hacer extensivo el agradecimiento de la CIM al Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, entidad hermana con la cual la Comisión viene trabajando desde hace una década para avanzar la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Igualmente, hacer un reconocimiento a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a su representante el Sr. Bladimir Chicaiza, y a nuestras expertas y facilitadoras Lylian Mires y Beatriz Cueto.
- Por supuesto, un saludo a todas y todos ustedes, representantes de los mecanismos nacionales de la mujer y ministerios de trabajo y, quienes son finalmente las y los que con su trabajo diario luchan por la igualdad entre hombres y mujeres en sus países. Es un gran privilegio el poder compartir estos días con ustedes.

### Mensaje

Como lo manifestara el Embajador Aranibar, nos llena de satisfacción de que este taller se realice en el marco del Año Interamericano de las Mujeres, que bajo el lema de **“Mujeres y Poder: por un mundo con igualdad”**, el cual ha sido una oportunidad para reflexionar y replantearnos los grandes desafíos que aún enfrentamos para lograr democracias plenas, incluyentes y paritarias.

En estas palabras introductorias me permitiré abordar algunos antecedentes de este encuentro, pero sobretodo repasar los grandes desafíos por los que nos encontramos acá presentes.

Este Taller, que hace parte de otros esfuerzos paralelos, fue concebido para que los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos de la Mujer, desde una óptica subregional conjunta avancen el objetivo común de integrar de manera efectiva el enfoque de género en las operaciones de los Ministerios, en sus políticas y programas, con el fin último de lograr el trabajo decente con igualdad de género.

Por un lado, el Taller se da en respuesta a compromisos políticos del más alto nivel de nuestros gobiernos por lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo; pero de manera práctica, responde a los grandes desafíos que aún enfrentamos.

Con respecto a los compromisos políticos, estos han sido manifestados en diversos foros hemisféricos, regionales y subregionales desde 2001, tanto en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), como de la Comisión Interamericana de Mujeres. En gran parte, realmente han sido el producto de un trabajo de colaboración estrecha entre la OEA, OIT y CIM.

- En este sentido, el Taller responde, por un lado, al **“Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género”**, adoptado por todos los Estados Miembros de la OEA en el 2000, el cual ha venido siendo en la OEA y en el sistema

interamericano, la principal herramienta para integrar la perspectiva de género. Establece la necesidad de los países de integrar un enfoque de género en sus políticas, programas y estrategias, y recomienda a los gobiernos el incorporar sistemáticamente esta perspectiva en sus agendas ministeriales.

En el mundo laboral, el Programa Interamericano instó a los gobiernos a:

- garantizar el acceso igualitario de las mujeres al empleo y a los recursos productivos;
  - promover políticas dirigidas a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y
  - fomentar el reconocimiento del valor económico de los trabajos no remunerados.
- Dentro de la Conferencia, el tema de género se empieza a discutir seriamente desde 2001, bajo el liderazgo de Canadá. Sin embargo, es recién en 2007, que los Ministerios de Trabajo aprueban las mencionadas “**Líneas Estratégicas para promover la Igualdad de Género y la no Discriminación en el Marco del Trabajo Decente**”, producto de negociaciones y de un trabajo coordinado entre la OEA, OIT y CIM. Estas líneas, que representan la hoja de ruta que los Ministerios de Trabajo, se traducen en acciones concretas orientadas al fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo para lograr el objetivo inmediato de la institucionalización del enfoque de género en las políticas y programas laborales y de empleo, y en sus operaciones, con el fin último de lograr el trabajo decente con igualdad de género.

Las preocupaciones expresadas en el marco de la OEA (CIMT y CIM) desde 2001, por los Ministerios y los Mecanismos, con relación a las persistentes desigualdades y brechas de género en el ámbito laboral, siguen latentes.

Como bien mencionó la Sra. Ana Lucía Herrera, si bien las mujeres están educándose más que nunca e impulsando el crecimiento económico de la región, con una participación laboral que ha pasado de un 35% en 1980 a más del 53% a la fecha, así como su aporte económico en la última década ha crecido en más de 10 puntos porcentuales, quedan muchos desafíos para lograr el ansiado trabajo decente.

- Las mujeres siguen enfrentando mayores niveles de desempleo frente a los hombres;
- Existe una concentración de mujeres en ocupaciones tradicionalmente “femeninas” y trabajos precarios generando costos en términos de eficiencia
- Persistente sobre representación de las mujeres en la informalidad y en el subempleo. Esto último significa que más de la mitad de las mujeres económicamente activas están al margen de la legislación laboral, no tienen cobertura de la seguridad social y en muchos casos no cuentan con instrumentos que les brinde protección contra enfermedades, desempleo, accidentes o retiro.
- En ellas recae gran parte del trabajo no remunerado asociado al trabajo doméstico, al cuidado de personas dependientes, de los discapacitados, los ancianos y enfermos.
- Brechas salariales que persisten
- Un techo de vidrio que no quiere ceder aún, con un número muy reducido de mujeres ocupando puestos de dirección y gerencia.
- En las Micropymes, donde se genera más del 90% de los empleos de la región, en particular los empleos femeninos, tan solo el 15% de las microempresas tienen acceso al crédito formal.
- Por último, a esto se suma la situación dramática de los jóvenes de la región. Según un estudio reciente de la OIT, en el que participó la OEA, se muestra que casi 22 millones de jóvenes en la región no estudian ni trabajan (alrededor de un 20%), cifra escalofriante. Sin embargo, es más aún al conocer que 2 de cada 3 de estos 22 millones son mujeres. Mujeres jóvenes (15-24 años) que no trabajan o estudian porque dedican gran parte de su tiempo al cuidado de hermanos, hijos, adultos mayores de la familia; lo que refleja nuevamente la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado del hogar, y que sigue representando un gran obstáculo para la participación de la mujer en el mercado laboral.

Por lo tanto, queda mucho por hacer, y como parte de los cambios el rol que pueden jugar desde sus instituciones, con acciones conducentes a la transversalización del género en las políticas y programas laborales, son muy valiosas. Esto incluye:

Haciendo visible la situación de las mujeres; analizando los efectos diferenciados de las políticas y los programas sociales y económicos, tanto con relación a la situación de hombres y mujeres como con relación a las oportunidades y riesgos en el trabajo; identificando la presencia de desigualdades y adoptando medidas específicas dirigidas a hombres y mujeres, para reducir las brechas de género. Asimismo, mediante acciones que garanticen que las preocupaciones y las experiencias de hombres y mujeres sean parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

La planificación estratégica con enfoque de género en el ámbito laboral, motivos de este encuentro, se concibe como una herramienta de gestión que señala la ruta de navegación conducente a la equidad de género en esta área; la que se expresa en los cuatro ejes vinculados al trabajo decente, a decir: promoción de los derechos en el trabajo, impulso a las oportunidades de empleo, mejoramiento de la protección social y fortalecimiento del diálogo social.

Esperamos que al finalizar el Taller, los y las participantes hayan consensuado la misión de las instancias dedicadas a género en los Ministerios de Trabajo, a la luz de la cual desarrollarán estrategias para su cumplimiento. Además, se espera que estén en condiciones de replicar talleres de planificación estratégica con enfoque de género en sus respectivos países, especialmente involucrando a sus pares sindicales y empresariales.

Aunándome a los distinguidos ponentes que me antecedieron, quisiera terminar reiterando que ahora más que nunca la participación de las mujeres en todas las esferas de la sociedad en condiciones de igualdad representa un componente imprescindible para el desarrollo humano, el fortalecimiento de nuestras democracias y la mejora del bienestar colectivo. El fortalecimiento institucional de las instancias dedicadas a género en los Ministerios de Trabajo y la consolidación de la cooperación existente entre éstas y los mecanismos de la mujer, son factores cruciales para avanzar en esa dirección y representan justamente los objetivos claves de este encuentro.

Las y los invito a tomar en cuenta en estos tres días las reflexiones y los retos que se han mencionado en estas presentaciones y a considerar la manera en que podamos seguir construyendo sobre los éxitos del Taller, hacia el logro pleno de la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo conducentes al ansiado trabajo decente.

Gracias.