

## **EL VALOR DEL TRABAJO FUTURO Y LA IGUALDAD SALARIAL**

### **CONCLUSIONES ADOPTADAS POR SINDICALISTAS**

**Panamá, 12 de Octubre 2018**

La subvaloración del trabajo desempeñado por las mujeres con respecto al de los hombres ha sido motivo de preocupación de los fundadores de OIT habiendo incluido el concepto en su Constitución. Hoy, en las vísperas del centenario de OIT, la brecha salarial sigue siendo una realidad y coloca a muchas mujeres en desventaja con respecto al futuro de su trabajo. ¿Qué hacer para que no continúen quedándose atrás?, ¿Cómo reparar esa deuda histórica? La implementación efectiva del Convenio 100 de la OIT es esencial, trasladándose a las legislaciones nacionales la equiparación salarial del trabajo de igual valor. Se ha de superar, por tanto, la limitada mirada legislativa cuando habla de trabajo igual, sin tener en cuenta la necesaria comparación del valor de los diferentes trabajos que realizan mujeres y hombres, dada la segregación por géneros existente tanto por sectores como por ocupaciones.

Las estadísticas presentadas por OIT son motivo de inquietud pues dan a luz estructuras patriarcales que subyacen en la cultura, en la educación, en la economía, en la sociedad y en la política. El trabajo no remunerado, esconde desde siempre, el aporte de las mujeres al desarrollo de sus países. El valor del tiempo dedicado a ese trabajo, además de no aparecer en las cuentas nacionales no ha permitido a la mujer en todos estos años, participar en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo remunerado ¿Cómo liberar su tiempo para favorecer su autonomía económica? El trabajo no remunerado esconde todo un conjunto heterogéneo de tareas, responsabilidades y competencias, invisibilizadas socialmente, pero esenciales para el desarrollo económico y social de nuestras sociedades; el cuidado del hogar, la atención a personas dependientes, asistencia a enfermos, cuidado de adultos mayores, o educación y salud de los niños y las niñas. La familiarización de todos estos servicios recae fundamentalmente en la espalda de las mujeres y las niñas. Revertir esta situación exige poner en el centro de las políticas de protección social, especialmente en materia sanitaria, educativa y servicios esenciales, la atención de los cuidados. La sociedad en su conjunto debe dar respuesta a sus necesidades del cuidado desde su inclusión en las políticas públicas, identificando recursos suficientes para ello.

¿Cómo el futuro garantizará que las mujeres tengan oportunidades y el justo trato en el acceso, la permanencia y el retiro del trabajo? Liberar a las mujeres, para que el uso del tiempo de las mujeres y las niñas no sea hipotecado por la carga de los cuidados, favorecerá una efectiva igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo remunerado formal y a tiempo completo; de esta manera las mujeres podrían acceder a carreras laborales completas, permitiendo su autonomía económica tanto en la etapa activa como en el retiro. La inclusión del cuidado como un componente a tener en cuenta en la fijación del salario mínimo, más allá de la tradicional canasta básica de productos y servicios, serviría para dar una mirada de género a las negociaciones sobre mínimos salariales en los países.

Por otro lado, sabemos que quedan desafíos importantes para medir correctamente la brecha salarial y de ingresos. Las estadísticas sólo toman en cuenta a las personas que están bajo contrato y aún en ese caso, se sabe poco o casi nada del valor real de su

trabajo remunerado. No se han dedicado recursos suficientes para establecer metodologías y facilitar herramientas que permitan medir de manera equitativa las competencias, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo que ellas realizan en los sectores y puestos de trabajo “feminizados” con relación a los sectores y puestos de trabajo “masculinizados”. ¿Qué políticas y servicios públicos ayudarían a comprender y medir el valor del trabajo para prevenir la discriminación salarial? La promoción efectiva de la negociación colectiva, y la inclusión en ella de planes de igualdad que integren procesos de valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género, es esencial. El trabajo bipartito en el seno de la negociación colectiva requiere el compromiso conjunto de implementación de las medidas correctoras de desigualdad, con incidencia directa en las escalas salariales finalmente aplicadas. No obstante, en los debates y negociaciones a la hora de definir políticas de vivienda, acceso a agua potable, sanidad, o implementación de los pisos de protección social, las organizaciones sindicales, a través de sus representantes, deben trasladar a la mesa de negociación, y con carácter prioritario, un carácter transformador de dichas políticas a la hora de contemplar el reparto de la responsabilidad del cuidado.

¿Cómo eliminar estereotipos sociales y calificar los trabajos “feminizados” para que tengan el justo valor? Debe hacerse un esfuerzo para idear un mecanismo de certificación de competencias en el trabajo no remunerado, requeridas en cada modalidad de cuidado; no son las mismas competencias las requeridas para el cuidado del hogar, como las requeridas para atender a enfermos, o adultos mayores en situación de dependencia, o de personas con discapacidades. Existen estándares de competencia en los sistemas de formación profesional que nos pueden servir para ello. La visibilidad de estas competencias especializadas ayudara también en la adecuada valoración social de este trabajo tradicionalmente feminizado, quebrando estereotipos sociales.

Las brechas salariales no serán resueltas en futuro mientras existan brechas en los servicios públicos de cuidado. Es necesario dotar a estos servicios de un presupuesto adecuado al valor del trabajo no remunerado. No es aceptable que la respuesta para resolver esta urgencia social este limitada al espacio fiscal o a un presupuesto nacional que sabemos que no es neutro. ¿Cómo ampliar el espacio fiscal? ¿Cómo dotar el presupuesto nacional de recursos suficientes para revertir las causas de la brecha salarial? ¿Cómo respondemos a la justicia fiscal de género? Desde las Organizaciones sindicales debemos conocer las estructuras fiscales de nuestros países, identificando las fuentes de financiación, para así poder debatir en igualdad de condiciones una política fiscal progresiva que permita una efectiva redistribución del ingreso a partir de la financiación publica de programas y medidas que garanticen la prestación de servicios sociales básicos y del cuidado. Igualmente en las empresas, en aplicación del Convenio 156, debería promoverse, utilizando la negociación colectiva, como mecanismo de protección a las trabajadoras y trabajadores, a través de servicios del cuidado.

La meta 8.5 de la Agenda 2030 ha colocado nuevamente en la agenda internacional la importancia del contenido del Convenio 100 y ha dado lugar a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) liderada por OIT, ONU Mujeres y la OCDE quienes en conjunto con los actores sociales del tripartismo y otras partes interesadas tienen como objetivo principal promover la adopción de medidas concretas que fomenten la reducción de la brecha salarial y la consecución del principio en todos los países y sectores. ¿Cómo aprovechar esta coyuntura para que este tema no quede una vez más relegado y subordinado a otros? La participación de la OIT en esta alianza es esencial para integrar el tripartismo en su implementación. Solo la OIT tiene entre sus mandantes a las organizaciones sindicales, por lo tanto, la voz de los sindicatos debe oírse y asumir

protagonismo en la definición de estrategias nacionales del cuidado, rompiendo la injusta distribución y privatización de los cuidados, que penaliza el desarrollo social y económico de las mujeres.

Las discusiones en la OIT sobre cadenas globales de suministro, y sobre la precarización del empleo a través de formas atípicas de empleo, deben atender igualmente a la valoración del trabajo que hacen las mujeres y a su justa retribución. Para la formalización de relaciones laborales encubiertas, que hacen presa en la vulneración de los derechos de las mujeres, la Recomendación 198 de la OIT sobre relaciones de empleo es de especial importancia. Debiéramos poder establecer relaciones de responsabilidad de las empresas multinacionales sobre sus subcontratadas cuando estas discriminan a las mujeres en su retribución e infravaloración de su trabajo así también en las licitaciones públicas que realiza el Estado.

Estas y otras preguntas han animado nuestros debates durante esta actividad. Las experiencias concretas analizadas sobre la aplicación de la metodología de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género impulsada por OIT en Perú, Chile, Panamá y Colombia, así como la experiencia institucionalizada en algunos estados en Canadá y en Suiza nos han permitido verificar que la voluntad política de los actores sociales, el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva pueden hacer la diferencia al momento de adoptar leyes, asignar un presupuesto apropiado para fortalecer instituciones que son indispensables para revertir la mayor de las injusticias de género. La invisibilización y el no reconocimiento del valor del trabajo que realizan las mujeres han sido y es la mayor violencia histórica que ha venido perpetuándose a lo largo de estos años.

¡Es hora de cambiar las cosas! ¡Llegó la hora de la justicia social para las mujeres!