

**La EQUIDAD DE GÉNERO Y LA REMUNERACIÓN Y LA CONSTRUCCIÓN
DE MECANISMOS PARA LA POTENCIACIÓN DE LA MUJER
Experiencia de la Ciudad Quixadá (Brasil) 2003**

Hay desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres en todo el mundo. De acuerdo con la encuesta realizada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP), 50 años después de la edición del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ningún país alcanzó equidad salarial, y las mujeres reciben entre el 50 y el 80% del salario de los hombres.

En Brasil, esta situación no es diferente. Aunque la legislación garantiza, al menos en tesis, derechos iguales para hombres y mujeres, los datos oficiales- revelan el mantenimiento de profundas desigualdades de género en la estructura del mercado de trabajo, en la calidad de los empleos ofrecidos a las mujeres y en la distribución del ingreso.

Las mujeres constituyen el 51% de la población brasileña, el 47% de la población económicamente activa y son los principales o únicos responsables del sustento del 27% de las familias brasileñas. Sin embargo, a pesar del considerable aumento de su participación en el mercado de trabajo en las dos últimas décadas y de su creciente importancia en la responsabilidad del sustento familiar, las mujeres todavía se concentran en las franjas de ingresos inferiores. Incluso cuando están en condiciones iguales de escolaridad -uno de los aspectos clásicos en la explicación de los diferenciales de remuneración-, el ingreso promedio mensual de las mujeres es inferior al de los hombres. Y esto ocurre en todos los rangos de ingreso.

El principio de igualdad que defiende el Movimiento Sindical -y en él, las principales entidades sindicales involucradas en el proceso la CUT, ISP, CONFETAM y el SINDSEP de Quixadá y Región- sigue distante de su aplicación en el mercado de trabajo y en las relaciones existentes en varios

niveles institucionales, cuando se observa en relación a las mujeres trabajadoras. Incluso reconociendo todos los avances que hemos tenido en estos aspectos para la inclusión de las mujeres en los espacios públicos como sujeto social y político, la distancia entre el deseo y la vida real sigue siendo muy grande.

En el Servicio Público Municipal, el debate sobre la igualdad de oportunidades es claramente un instrumento de inclusión social: Las Cláusulas de Género - propuestas por el SINDSEP de Quixadá y Región - que transformadas en la Ley de Equidad necesitaron ser llevadas a la práctica para el goce pleno de los beneficios, equiparando niveles de derecho y de condiciones de vida y trabajo con sus impactos en las relaciones de relaciones género.

El camino recorrido para el establecimiento de una verdadera cultura de equidad partió del diagnóstico de la realidad de la desigualdad y culminaron en la conquista de los mecanismos para la equidad.

En Quixadá se adoptó la metodología defendida por la ISP para evaluar los puestos de trabajo sin sesgos de género haciendo visible el valor y valoración del trabajo femenino.

En 2003, la ISP realizó una investigación que generaría datos para fundamentar la realización de la campaña en Brasil respondiendo a la siguiente pregunta: ¿cómo es posible una diferencia de remuneración en el Servicio Público si el acceso es por Concurso Público?

La investigación que se hizo pública en 2004, reveló el tamaño de la problemática de la inequidad de la remuneración.

En los sectores de servicios públicos investigados por el Comité de Mujeres de la ISP, Brasil contaron con 4,5 millones de funcionarios públicos, de los cuales aproximadamente 2,8 millones eran mujeres.

Al realizar prácticas de equidad de género y remuneración en Quixadá a través de los programas gubernamentales, se pretendió ir más allá de la identificación de políticas y programas con finalidades en destacar temáticas ligadas a las mujeres. Se tuvo como meta llamar la atención del Ayuntamiento de Quixadá para el reposicionamiento histórico de la mujer de

Quixadá, especialmente la servidora municipal, buscando su equilibrio en sus relaciones sociales con la comunidad, familia y trabajo.

La participación del SINDSEP de Quixadá y Región desde el inicio del proceso a través de FETAMCE (Federación de los Trabajadores en el Servicio Público Municipal) posibilitó que el Sindicato rápidamente se apodera de los principios de la campaña internacional de la ISP y presente la propuesta al Ayuntamiento de Quixadá.

El primer paso fue sensibilizar internamente en r el SINDSEP, organización posteriormente se empoderó y lanzó la campaña a nivel municipal en el año 2004. A continuación, se pasó al convencimiento de la Administración Municipal.

En el año 2005 la Alcaldía de Quixadá, a través de la Ordenanza nº 084/2005, creó la Comisión Permanente de Negociación Colectiva formada por representantes del Poder Ejecutivo y del Sindicato de los Servidores y Servidoras Municipales. El 29 de julio del mismo año, fue creado a través de la Ordenanza nº 085 el Comité de Equidad de Remuneración de Quixadá, el primero de América Latina.

El Comité de Equidad de Remuneración en 2008, se consolidó en la ley municipal como Comité de Equidad de Género y Remuneración, c un órgano paritario de deliberación colectiva, vinculado a la Secretaría de Administración del Ayuntamiento Municipal de Quixadá, con autonomía político-administrativa, teniendo por objetivos principales: discutir el mejoramiento de las condiciones de trabajo del servidor / a; Adoptar políticas que tengan por objeto la discusión sobre las cuestiones de género; Mejora de acciones que vislumbre la Equidad en la Administración Municipal y Evaluar los puestos de trabajo.

En el inicio del proceso el Comité de Equidad de Remuneración de Quixadá tenía el objetivo específico de discutir e implementar los pasos para la evaluación de los puestos de trabajo. El perfeccionamiento de su misión le constituyó en una instancia de relevancia en la administración, lo que ocasionó que amplie sus funciones, y hoy tenga un plan de trabajo propio y actúe en tres frentes: evaluación de puestos de trabajo enfrentando así la

cuestión salarial,; programa de eliminación de barreras y monitoreo de las políticas públicas del municipio.

De la mesa de negociación colectiva formada por el Ayuntamiento de Quixadá y la Dirección del SINDSEP nació la Ley nº 2.280, fechada el 16 de febrero de 2007. De acuerdo con Daina Green, la especialista canadiense que asesoró el proceso, "es una ley municipal muy innovadora y bien concebida, expandiendo los derechos de las mujeres trabajadoras para un trato equitativo en la fuerza de trabajo municipal ". Esta Ley, primera de América Latina, regula sobre:

- La protección a la maternidad: con permiso de maternidad de 180 días, estabilidad en el empleo para servidoras contratados hasta el final de la licencia; la garantía de derechos a los padres y madres adoptivas; trabajos compatibles durante el embarazo y liberación para exámenes médicos.

- La nueva Ley regula también sobre responsabilidades familiares trayendo reducción de la jornada de trabajo para padres y madres con hijos con algún tipo de discapacidad.

- Regula sobre la cualificación y entrenamiento donde el Ayuntamiento debe comprometerse con porcentaje de plazas para cada sexo; organizar la protección de la salud del trabajador / a

- Trata también de la remuneración de igual valor, del combate al acoso sexual y moral en el lugar de trabajo; lucha contra la violencia psicológica, moral, física, ética y de privación de derechos; Implantación de política de igualdad sin discriminación por color, raza, etnia, religión, género y orientación sexual.

La experiencia de Evaluación de Puestos de la ISP en la construcción de un nuevo sistema de remuneración sin sesgo de género se constituyó un desafío mayor en cuanto a los procedimientos metodológicos

En el desarrollo de políticas públicas siempre hay desajustes. En el caso de los sistemas de remuneración ocurre lo mismo. La remuneración diferenciada es un desajuste y eso contribuye a la desigualdad entre hombres y mujeres.

Con ello, se empezó a construir el nuevo modelo de evaluación de puestos en Quixadá donde se buscó la equiparación salarial, es decir, salario igual para trabajo de igual valor, valorizando tareas tradicionalmente realizadas por mujeres, los puestos de trabajos feminizados.

Junto con toda esa efervescencia por la presencia de un Comité de Equidad de Remuneración en Quixadá, se buscó crear importantes instancias municipales, con la finalidad de reparar injusticias históricas cometidas contra las mujeres, especialmente, las trabajadoras,. Tales como:

- a. Coordinadora Municipal de las Mujeres
- b. Centro de Referencia Mujer y Ciudadanía de Quixadá
- c. Consejo Municipal de los Derechos de la Mujer
- d. Comité de Equidad de Género y Remuneración
- e. Casa Abrigo

No obstante,, la continuación de esas conquistas fueron interrumpidas con la llegada de un nuevo gobierno municipal, con políticas neoliberales, , que paró todo el proyecto.

Posteriormente, en el año 2018, con el regreso del gobierno del Partido de los Trabajadores (PT) en el Ayuntamiento de Quixadá, el actual gestor señaló el compromiso del retorno del Comité de Equidad de Género y Remuneración (el primero de América Latina) y con ello la oportunidad de avanzar en las conquistas para todas y todos.