

Seminário Internacional Gênero, Raça, Pobreza e Emprego: Experiências e Desafio

**Mesa: Diálogo social para a promoção da
igualdade**

**A experiência da Comissão Tripartite de
Igualdade de Oportunidades e Tratamento de
Gênero e Raça**

**Ana Claudia Farranha
OIT/Brasil**



Organização
Internacional
do Trabalho



Aspectos Gerais

Quatro questões norteiam a minha apresentação:

1. Por que diálogo social ? E que medida esse diálogo articula ações com vistas à promoção da equidade?
2. Quais as experiências apoiadas pela OIT na AL e que elementos podem ser destacados
3. Quais os “elementos instigantes” que podem ser anotados na experiência da Comissão Tripartite de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho?
4. Que desafios podem ser destacados neste processo?



Por que diálogo social?

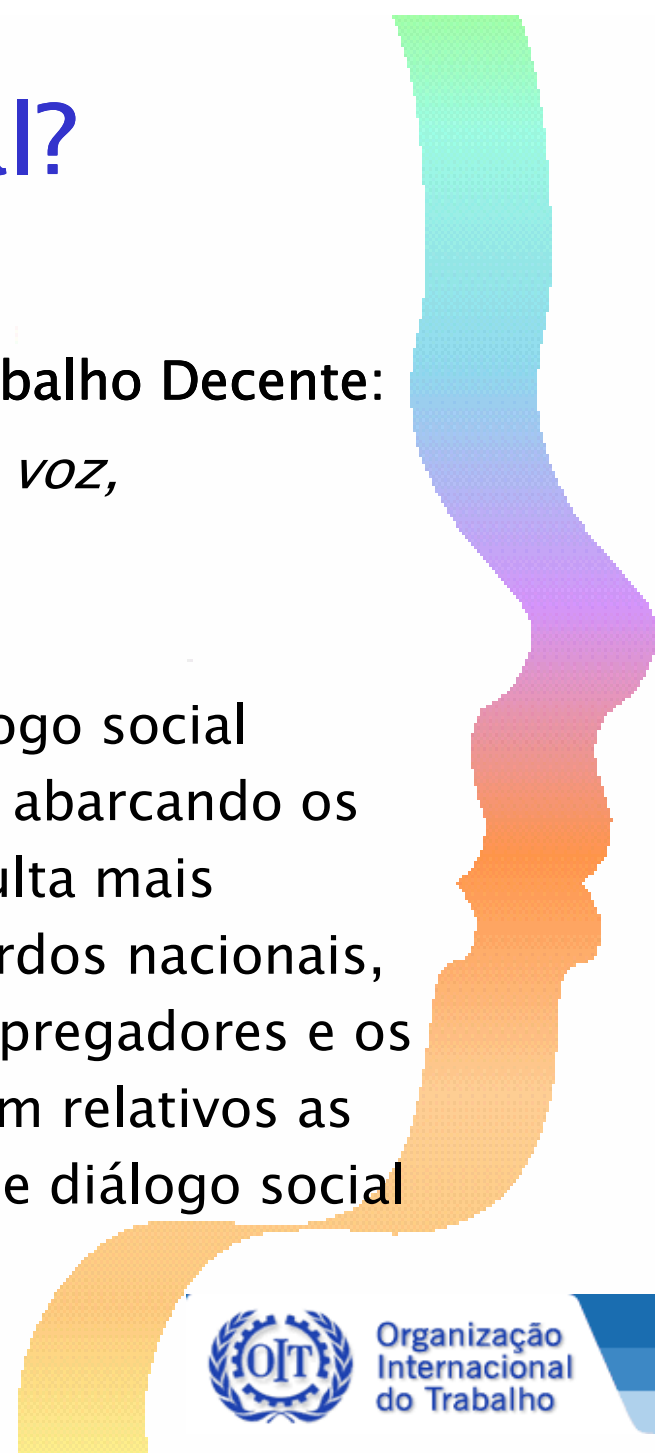
Uma das 04 áreas estratégicas da Agenda do Trabalho Decente:

“Um trabalho exercido em condições que permitam voz, representação e diálogo social..”

Sentido de diálogo social: A OIT assinala que o diálogo social compreende todo tipo de negociação e consulta, abarcando os mais diversos tipos de mecanismos, desde consulta mais simplificadas até procedimentos de pactos e acordos nacionais, que envolvam representantes do governo, os empregadores e os trabalhadores sobre os temas de interesse comum relativos as políticas econômicas e sociais. Os mecanismos de diálogo social variam de país para país (Convenção 144).



Organização
Internacional
do Trabalho



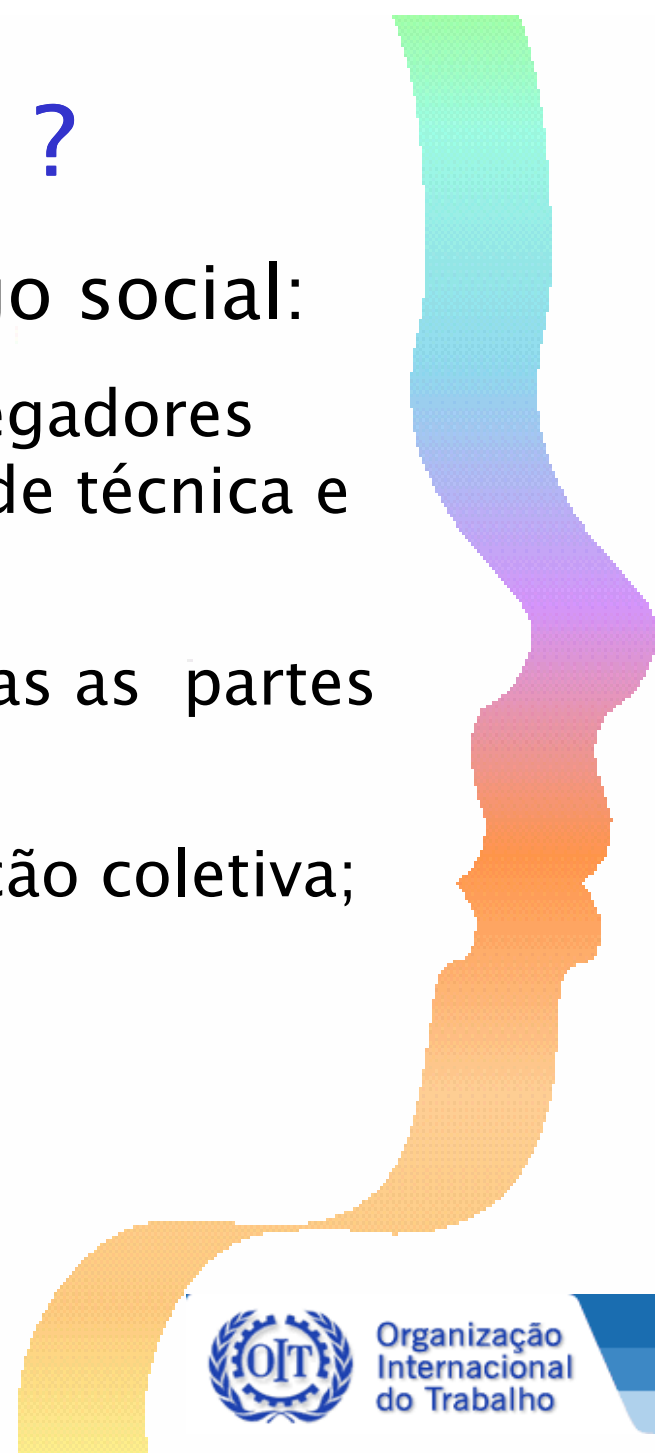
Por que diálogo social ?

Condições para efetivação do diálogo social:

- ◆ Organizações de trabalhadores e empregadores sólidas e independentes, com capacidade técnica e acesso a informações necessárias;
- ◆ Vontade política e compromisso de todas as partes interessadas;
- ◆ Respeito à liberdade sindical e negociação coletiva;
- ◆ Apoio institucional adequado.



Organização
Internacional
do Trabalho



Por que diálogo social ?

Papel do Estado:

- Pode participar diretamente (nesse caso teríamos um processo tripartite) ou
- Apoio as organizações envolvidas no processo, através dos marcos jurídicos e institucional necessários, que possibilitem uma atuação eficaz dos atores envolvidos.



Por que diálogo social ?

- **Diferentes formatos :**

Tripartite, em que o governo intervém como parte oficial no diálogo;

Bipartite, estabelecido exclusivamente entre as empresas e os trabalhadores (ou sindicatos e as organizações de empregadores);

Informal ou institucionalizado ou uma combinação de ambas as categorias;

Pode abarcar o nível nacional, regional ou da empresa, ser interprofissional ou combinar ambas as características;

O mais tradicional nesses processos é a composição tripartite clássica (governos, empregadores e trabalhadores). Entretanto em determinados contextos pode-se optar por envolver, também, atores sociais destacados, como forma de obter maior consenso.



Organização
Internacional
do Trabalho



Por que diálogo social ?

- **Importância deste processo na promoção da igualdade de oportunidades:**

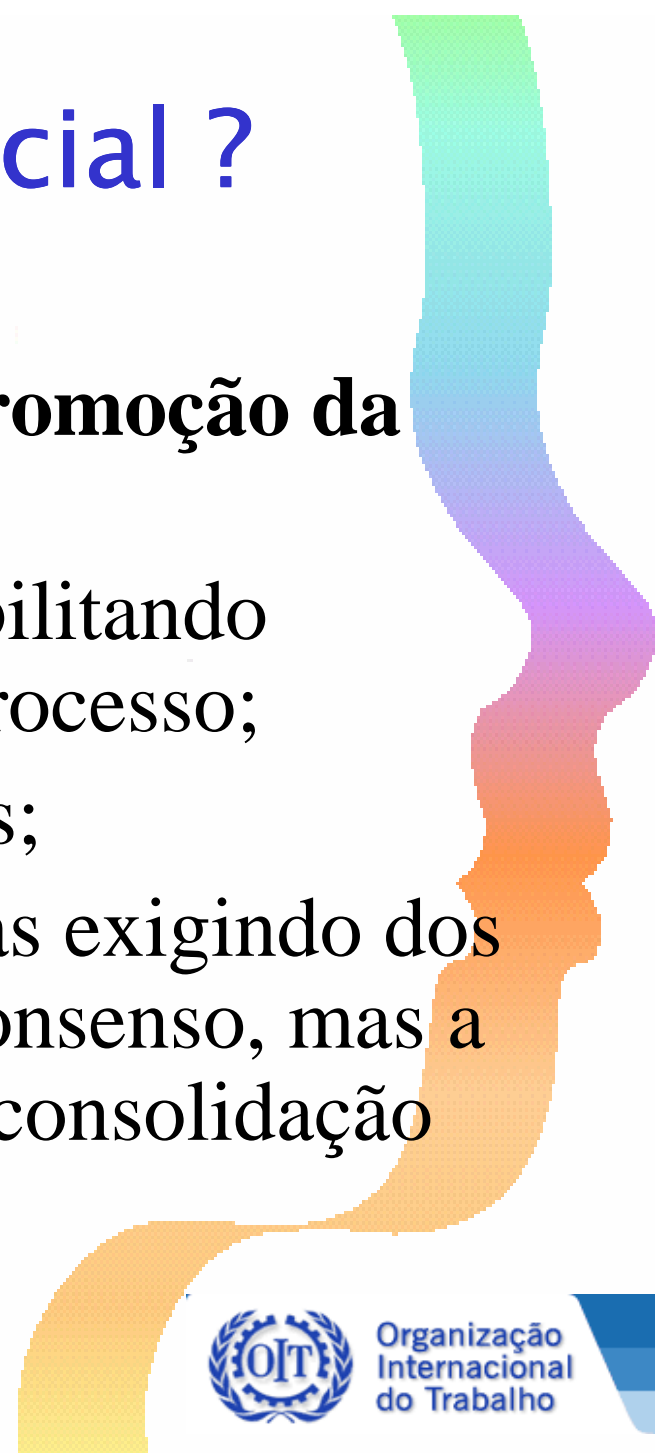
Amplia o debate sobre o tema, possibilitando identificar aspectos-chaves deste processo;

Fortalece instâncias, políticas e atores;

Permite avançar e aprofundar políticas exigindo dos atores envolvidos não somente o consenso, mas a responsabilidade pela efetivação e consolidação das propostas.



Organização
Internacional
do Trabalho



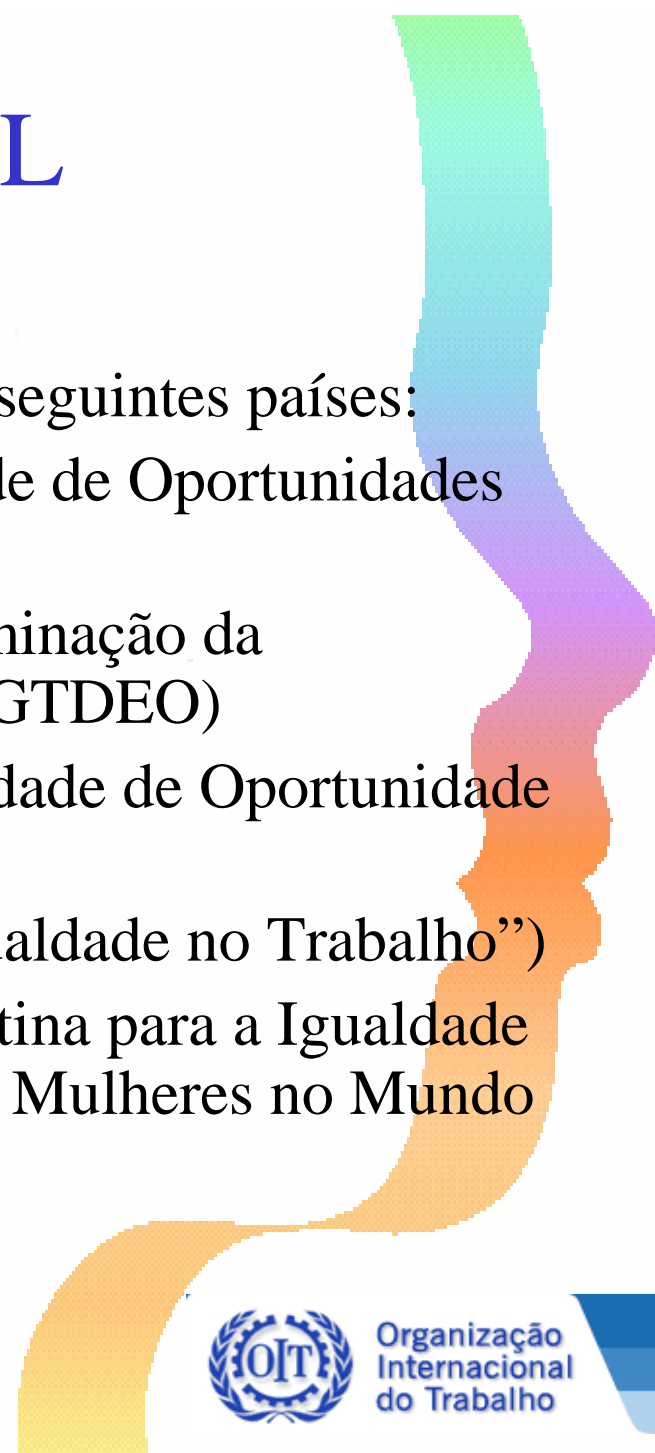
Experiências na AL

Anos 90 : constituição de algumas instâncias nos seguintes países:

- 1995- Chile (“Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades para a Mulher no Trabalho)
- 1995 – Brasil (“Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação” – GTDEO)
- 1997- Uruguai (“Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e Tratamento no Trabalho”)
- 1998- Paraguai (“Comissão Tripartite para Igualdade no Trabalho”)
- 1998 – Argentina (“Comissão Tripartite Argentina para a Igualdade de Tratamento e Oportunidade entre Homens e Mulheres no Mundo do Trabalho”).



Organização
Internacional
do Trabalho



Experiência Brasileira

- 1995- GTEDEO – resultado de uma ação promovida pelo movimento sindical no sentido de informar a CIT do descumprimento, pelo governo brasileiro, da Convenção 111, da OIT.
- 2004- Criação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho.



Organização
Internacional
do Trabalho



Experiência Brasileira

Objetivos:

- Discutir e apresentar propostas para políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento e de combate à todas formas de discriminação de gênero e raça no emprego e na ocupação;
- Incentivar a incorporação das questões de gênero e raça e etnia na programação, execução, supervisão e avaliação das atividades levadas a efeito pelo MTE;
- Apoiar e incentivar as iniciativas adotadas por órgãos e entidades, inclusive da sociedade civil;
- Promover a difusão da legislação pertinente.



Organização
Internacional
do Trabalho



Experiência Brasileira

- **Composição:**
- Representantes, titulares e suplentes, de órgãos do Poder Executivo, das entidades de trabalhadores e das entidades de empregadores.
- Conta com a assessoria técnica da OIT



Organização
Internacional
do Trabalho



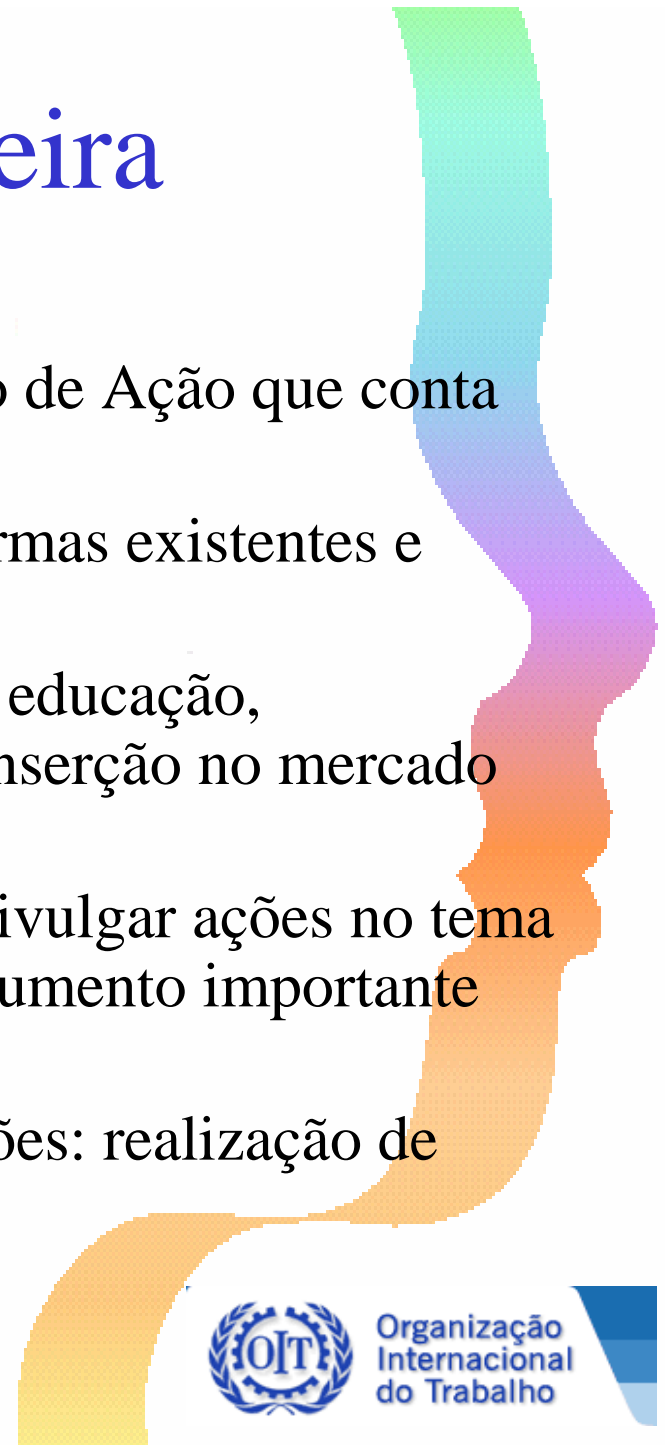
Experiência Brasileira

Em maio de 2005, a Comissão elaborou seu Plano de Ação que conta com os seguintes eixos:

- **EIXO I** – Legislação: observância de leis e normas existentes e proposição de novas leis .
- **EIXO II** – Ações afirmativas voltadas para: a) educação, qualificação e capacitação para o trabalho; b) inserção no mercado de trabalho; c) das relações de trabalho
- **EIXO III** – Comunicação e sensibilização: é divulgar ações no tema e ampliar os processos de formação como instrumento importante para a promoção de mudanças institucionais;
- **EIXO IV** – Monitoramento e avaliação das ações: realização de reuniões anuais para planejamento e avaliação.



Organização
Internacional
do Trabalho



Desafios

- **1º. Desafio:** Como as ações de promoção da igualdade de oportunidades “conversam”/ interferem nos processos macroeconômicos?
- **2º. Desafio:** Como fazer com que as ações definidas no plano federal ganhem assinalho no cotidiano do mundo do trabalho. Aqui parece significativo compreender elementos da atualidade no que se refere ao processo de organização do trabalho e, por certo, esse é um lugar privilegiado para a disputa de significados e alteração de práticas para o exercício do poder.

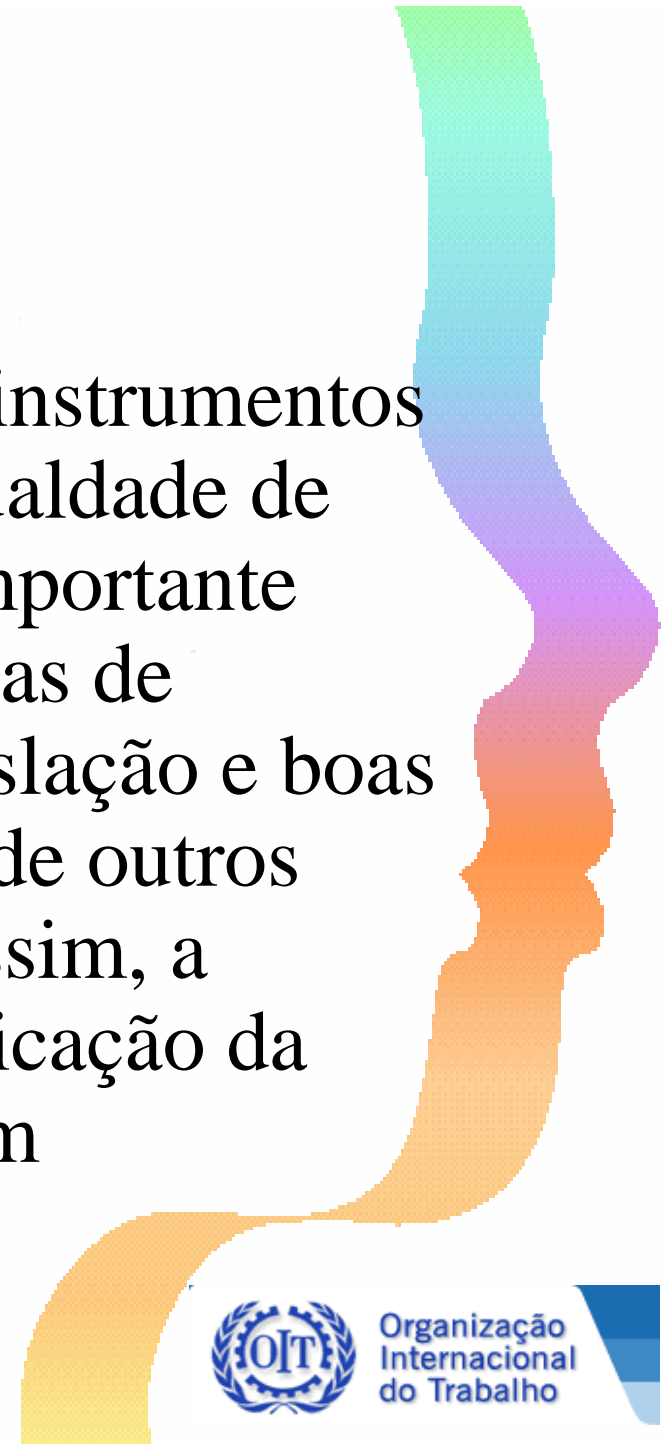


Desafios

- **3º. Desafio** : Refere-se ao uso dos instrumentos normativos para a promoção da igualdade de oportunidades. Para esse parece importante destacar a necessidade de campanhas de sensibilização e divulgação da legislação e boas práticas, mas tbém a incorporação de outros instrumentos legais. Quero citar, assim, a importância do debate sobre a ratificação da Convenção 156 (Trabalhadores com responsabilidades familiares).



Organização
Internacional
do Trabalho



Desafios

- **4º. Desafio** : Refere-se ao papel dos atores sociais no sentido de estabelecer um compromisso em torno da questão. Aqui, todos os aspectos destacados acerca do sentido e da noção de diálogo social para a OIT parecem ser cabíveis.
- **5º. Desafio**: Refere-se a “novidade” do trabalho articulado das dimensões de gênero e raça e o impacto disto, não somente nas políticas públicas, mas fundamentalmente na refundação do pacto racial no Brasil.

