



**ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS**  
Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral  
(CIDI)



**REUNIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 Y 2  
DE LA XXI CONFERENCIA INTERAMERICANA DE  
MINISTROS DE TRABAJO**

Del 21 al 22 de septiembre de 2023  
Washington, D.C., Estados Unidos de América

OEA/Ser.L/XIX.VI.1  
CIMT-21/GT1-GT2/doc.5/23  
12 septiembre 2023  
Original: español

---

CREACIÓN Y AVANCES DE LA  
RED DE PUNTOS FOCALES DE GÉNERO – RIAL/GENERO

## CREACIÓN Y AVANCES DE LA RED DE PUNTOS FOCALES DE GÉNERO – RIAL/GENERO

### Contenido

Antecedentes.....	2
Descripción de RIAL/GENERO.....	3
Avances.....	3
Anexos.....	7

### Antecedentes

Entre 2020 y 2021, la Organización de los Estados Americanos (OEA) promovió diálogos hemisféricos entre las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo de las Américas a través de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) y con el apoyo de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Estos diálogos se suman a las múltiples acciones que la OEA ha llevado a cabo para fortalecer la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo y, a través de ello, contribuir a la igualdad de género en el mundo del trabajo. Este es un compromiso regional, tal como lo han manifestado las autoridades laborales en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA.

Durante tres diálogos hemisféricos (noviembre de 2020, mayo y noviembre de 2021), se evidenció la importancia de contar con una red de cooperación entre las unidades o áreas de género de los Ministerios y, específicamente durante el tercer diálogo, los participantes manifestaron explícitamente su interés en conformar formalmente esta red. A partir de ello, la Secretaría Técnica de la CIMT presentó la idea a las autoridades de la Conferencia en su Reunión de Planificación de febrero de 2022, la cual fue bien recibida. Por lo tanto, el Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT contiene como una de sus acciones concretas "Establecer una red de puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo, como red especializada de la RIAL".

La decisión de incorporar la constitución de la red de puntos focales de género en el Plan de Trabajo 2022-2024 responde, entre otros, a los siguientes compromisos asumidos por los Ministerios de Trabajo en la Declaración y Plan de Acción de Buenos Aires, adoptados en la XXI CIMT en 2021:

"Nos comprometemos a continuar impulsando y profundizando la incorporación y transversalización del enfoque de género en los programas y políticas de trabajo y empleo, y en las estructuras ministeriales" (Art. 12 de la Declaración de Buenos Aires)

"Continuar profundizando la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo como medio para lograr la igualdad de género. Esto implica el fortalecimiento institucional de las unidades de género" (Art. 7, i) del Plan de Acción de Buenos Aires.

Durante el 4º Diálogo Hemisférico, realizado el 15 de marzo de 2022, se creó formalmente RIAL/GENERO. Las unidades de género discutieron sobre los objetivos y las principales líneas de

acción para la Red, bajo la premisa de construir de manera colectiva sus cimientos. El documento constitutivo de la Red, incorporado en el Anexo 4 de este informe, es el resultado de este ejercicio.

### Descripción

La Red de puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo es una comunidad especializada de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), como tal, se denomina RIAL/GENERO. Su propósito es contribuir a lograr la plena igualdad de género en el mundo laboral.

El objetivo general de la RIAL/GENERO es fortalecer las unidades o áreas de género dentro de los Ministerios de Trabajo de las Américas, y sus objetivos específicos son los siguientes:

- Compartir las mejores prácticas, experiencias, lecciones aprendidas y evaluaciones de los Ministerios de Trabajo en materia de transversalización de género.
- Compartir información y recursos pertinentes para mantener actualizadas a las Unidades sobre diferentes temas de interés, esto incluye publicaciones especializadas, ofertas de capacitación y avances en políticas públicas y/o legislación, entre otros.
- Debatir y analizar cuestiones prioritarias y tendencias relevantes para la igualdad de género en el mundo del trabajo.
- Contar con un canal permanente de apoyo, consulta y comunicación entre pares.
- Compartir legislación y normativa, y trabajar para reforzar los marcos jurídicos nacionales y regionales sobre igualdad de género en el trabajo.

Para lograr sus objetivos, la RIAL/GENERO cuenta con todas las herramientas que son propias de la RIAL y que pueden focalizarse a temas de género, además de otras herramientas exclusivas para los puntos focales de género: 1) El Portafolio de programas, 2) Talleres Hemisféricos, 3) Cooperación bilateral, 4) Diálogos virtuales, 5) Canal dedicado de comunicación, 6) Base de datos de membresía, 7) Centro de documentación, y 8) Boletín Informativo.

El Anexo 4 de este informe contiene el documento constitutivo de la RIAL/GENERO, donde se detallan cada una de las herramientas de la Red, así como su composición y funcionamiento.

### Avances

En el marco de la RIAL/GENERO se han logrado los siguientes avances:

- **Identificación e incorporación de programas en el Portafolio de Programas en línea, disponible dentro del sitio web de la RIAL ([www.rialnet.org](http://www.rialnet.org)).** El Portafolio incluye una base de datos y un motor de búsqueda de programas, y tiene una sección designada para programas sobre "Equidad de Género". Cada punto focal cuenta con un nombre de usuario y contraseña personalizados para publicar en el Portafolio sus programas que deben haber

mostrado resultados, tener lecciones aprendidas e, idealmente, haber sido evaluados positivamente. Además, son programas que los Ministerios desean compartir entre sí.

- **Definición de recomendaciones de política, análisis e intercambio de experiencias sobre temas prioritarios, a través de Diálogos virtuales entre los puntos focales de género.** En cada uno de estos Diálogos se han identificado aciertos, desafíos, lecciones aprendidas y recomendaciones de política sobre temas prioritarios para la igualdad de género y para fortalecer a las unidades de género. Los Diálogos virtuales realizados, tanto aquellos que originaron la RIAL/GENERO en 2020 y 2021, como los que siguieron a su creación, son los siguientes:
  - 1<sup>er</sup> Diálogo Hemisférico para avanzar en la Institucionalización de Género en los Ministerios de Trabajo, realizado el 20 de noviembre de 2020
  - 2<sup>o</sup> Diálogo Hemisférico entre Unidades de Género de Ministerios de Trabajo: “Teletrabajo y corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con enfoque de género”, realizado el 26 de mayo de 2021
  - 3<sup>o</sup> Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia un Manual o “ABC” para Unidades de Género”, realizado el 30 de noviembre de 2021
  - 4<sup>o</sup> Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo, realizado el 15 de marzo de 2022
  - 5<sup>o</sup> Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia una inspección laboral con enfoque de género”, realizado el 20 de septiembre de 2022
  - 6<sup>o</sup> Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia un trabajo doméstico remunerado con derechos”, realizado el 15 de marzo de 2023
  - 7<sup>o</sup> Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Enfoque de género en estrategias de inserción laboral: cerrando brechas ocupacionales”, realizado el 26 de julio de 2023

Se destaca la participación en promedio de 27 Ministerios de Trabajo en cada uno de estos Diálogos virtuales, lo que releva su utilidad y relevancia. Además de funcionarios(as) de Ministerios, han participado representantes de trabajadores(as) y empleadores(as), así como de organismos internacionales, incluyendo la OIT, la CEPAL, el BID y EuroSocial.

Los resultados y las conclusiones de todos los diálogos, a excepción del 7<sup>o</sup>, cuyo documento se encuentra en revisión, están incorporados como Anexos a este informe. En cada uno de estos documentos hay elementos muy valiosos para avanzar en la igualdad de género en el mundo del trabajo.

- **Lista de puntos focales de género en Ministerios de Trabajo actualizada y en línea.** La página web de RIAL alberga la lista de miembros de la RIAL/GENERO, incluyendo nombre y datos de contacto. Esta lista se actualiza permanentemente.

- **Asesoría técnica directa entre Ministerios con resultados concretos, a través de cooperaciones bilaterales.** Entre 2022 y 2023, se destacan las siguientes cooperaciones y resultados dentro de la RIAL/GENERO:
  - **Cooperación entre Ministerios de Trabajo de Uruguay y Argentina sobre prevención de la violencia por razones de género.** Como resultado de esta cooperación, el Ministerio de Trabajo de Uruguay elaboró y lanzó en marzo de 2023 el “Manual para prevenir y erradicar la violencia en el trabajo basada en género”, incorporando aprendizajes y recomendaciones de la experiencia argentina. Especialistas del Ministerio de Trabajo de Argentina brindaron capacitación a Uruguay, así como retroalimentación detallada sobre los contenidos del Manual.
  - **Cooperación entre Ministerios de Trabajo de Bolivia y Panamá sobre fortalecimiento de cooperativas de mujeres.** Durante 2022, el Ministerio de Trabajo de Panamá compartió sus iniciativas para apoyar el desarrollo de cooperativas, en particular el “Eje cambiando vidas”, con el Ministerio de Trabajo de Bolivia. Al finalizar el intercambio, Bolivia elaboró un “Programa de Asistencia Técnica a grupos potenciales cooperativos productivos de mujeres”.
  - **Cooperación entre Ministerios de Trabajo de Colombia y Uruguay sobre trabajo doméstico remunerado.** Esta cooperación se encuentra en marcha y se espera que, al final de la misma, el Ministerio de Trabajo de Colombia cuente con una estrategia multidimensional para lograr de manera progresiva la formalización del trabajo doméstico, incorporando las lecciones aprendidas de la experiencia de Uruguay.
- **Diseño, sistematización y lanzamiento del Repositorio de Acciones sobre trabajo doméstico remunerado.** El Repositorio fue elaborado en colaboración con los gobiernos de las Américas y lanzado en julio de 2023 en la web de la RIAL. Reúne las acciones que han implementado los Ministerios de Trabajo de la región para dignificar, formalizar y lograr el pleno ejercicio de derechos en el trabajo doméstico remunerado. Contiene información sobre legislación, políticas y estrategias implementadas, clasificada en cinco grandes áreas de intervención: 1) Capacitación y profesionalización, 2) Difusión y sensibilización, 3) Inspección, 4) Cobertura de seguridad social, y 5) Alianzas con actores sociales. Este Repositorio es un resultado directo del 6º Diálogo de Género y la RIAL/GENERO.
- **Elaboración del “Manual para las Unidades de Género en los Ministerios de Trabajo – ABC para su creación y operación”,** producto de los primeros diálogos virtuales. El Manual busca fortalecer unidades existentes y apoyar la creación de nuevas unidades, e incluye: justificación de la existencia y creación de las unidades de género, modalidades de la institucionalidad de género, condiciones para el funcionamiento de las unidades, funciones, líneas de acción y objetivos estratégicos. Además, contiene un plan de acción modelo de una Unidad de Género.
- **Acceso a cursos masivos en línea (MOOCs).** Como parte de la RIAL/GENERO y gracias a la alianza con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), la membresía de la Red tuvo acceso a dos cursos cortos autodirigidos (MOOC) sobre: “Introducción al Análisis Basado en el Género Plus (ABG+)” e “Introducción y conceptos básicos sobre género, diversidad y derechos humanos”.

- **Diseño, producción y lanzamiento del Curso virtual sobre Violencia de Género en el Trabajo en el Portal Educativo de las Américas**, lanzado en octubre 2021 en español y en marzo 2022 en inglés. Tiene una duración de 10 semanas con actividades sincrónicas y asincrónicas y el acompañamiento permanente de un tutor(a). Sus contenidos se desarrollaron en concurso con expertas de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y se dividen en 4 módulos: 1) Marco conceptual de la violencia de género en el trabajo; 2) el rol de los Ministerios de Trabajo en la identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género; 3) buenas prácticas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres en el trabajo; y 4) conclusiones y evaluación. 75 funcionarios(as) de 27 Ministerios de Trabajo de las Américas han sido capacitados.

## ANEXOS

1. Principales resultados y pasos a seguir del 1<sup>er</sup> Diálogo Hemisférico para avanzar en la Institucionalización de Género en los Ministerios de Trabajo, realizado el 20 de noviembre de 2020
2. Principales conclusiones y resultados del 2º Diálogo Hemisférico entre Unidades de Género de Ministerios de Trabajo: “Teletrabajo y corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con enfoque de género”, realizado el 26 de mayo de 2021
3. Principales conclusiones y resultados del 3º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia un Manual o “ABC” para Unidades de Género”, realizado el 30 de noviembre de 2021
4. Documento constitutivo de la Red de Puntos Focales de Género dentro de la Red Interamericana para la Administración Laboral – RIAL/GENERO - Producto del 4º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo, realizado el 15 de marzo de 2022
5. Principales conclusiones y recomendaciones del 5º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia una inspección laboral con enfoque de género”, realizado el 20 de septiembre de 2022
6. Principales conclusiones y recomendaciones de 6º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia un trabajo doméstico remunerado con derechos”, realizado el 15 de marzo de 2023

## ANEXO 1

Principales resultados y pasos a seguir del  
1<sup>er</sup> Diálogo Hemisférico para avanzar en la Institucionalización de Género en los Ministerios  
de Trabajo, realizado el 20 de noviembre de 2020





# OAS|RIAL

## **1<sup>er</sup> Diálogo Hemisférico para avanzar en la Institucionalización de Género en los Ministerios de Trabajo**

### **PRINCIPALES RESULTADOS Y PASOS A SEGUIR**

Noviembre 20, 2020 - Virtual

#### **Principales resultados:**

- Excelente y muy relevante nivel participación con delegaciones de 30 gobiernos de las Américas, representados por las Directoras(es) y responsables de las unidades o áreas de género de Ministerios de Trabajo. Algunas delegaciones estuvieron acompañadas por las Misiones Permanentes de sus países ante la OEA.
- Recuento y verificación, por parte de todas las delegaciones, de la difícil situación de las mujeres en el mercado de trabajo, cuyos niveles de desempleo, inactividad e informalidad se han acentuado a raíz de la pandemia de COVID-19. Las delegadas coincidieron en su preocupación ante la profundización de brechas de género a lo largo de la región.
- Constatación de avances positivos en materia de institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo y del rol de las unidades/áreas de género en la respuesta a la crisis generada por COVID-19, según intervenciones durante el intercambio y resultados de encuestas en vivo (ver documento al respecto). Reconocimiento de que el avance logrado debe protegerse y consolidarse, y de que la fusión de las unidades de género con áreas a cargo de diferentes segmentos de la población (entre ellas, poblaciones en situación de vulnerabilidad), podría debilitarlas. Se hizo referencia a la importancia de que las unidades de género tengan muy claras sus funciones y misión.
- Presentación de principales conclusiones y recomendaciones del “Estudio sobre Institucionalización del Enfoque de Género en las Américas: Una actualización”, y complemento a las recomendaciones, según los puntos a continuación.
- Afirmación sobre el interés y la voluntad de estrechar la cooperación entre unidades/áreas de género, como una forma para fortalecer sus iniciativas y organización.



# OAS|RIAL

- Identificación de temáticas de mucho interés para continuar cooperación y capacitación:
  - Trabajo doméstico y ratificación de Convenio 189 de OIT.
  - Sistemas de cuidado / corresponsabilidad de los cuidados. Se hace la diferencia entre compartir los cuidados y la corresponsabilidad más amplia (*estado, familia, sociedad civil*).
  - Brecha salarial. Una de las formas de abordar este tema es con los sellos o distintivos para empresas comprometidas con la equidad de género.
  - Estrategias de formalización, reconocimiento y ampliación de cobertura de seguridad social para trabajo no remunerado.
  - Violencia y acoso en el lugar de trabajo. Se mencionó la necesidad de ratificar el Convenio 190 de OIT.
  - Teletrabajo y trabajo en casa con dimensión de género.
  - Incremento de la vulnerabilidad y discriminación en el mercado de trabajo como efecto de la COVID-19 que enfrentan algunos grupos de mujeres, incluyendo mujeres con discapacidad, afro-descendientes, indígenas, y mujeres de áreas rurales.
- Llamado a continuar apoyando el fortalecimiento institucional de las unidades/áreas de género; se mencionó como idea elaborar un Manual o ABC de las unidades de género, en donde se especifiquen los objetivos y las funciones que debería tener una unidad/área de género.
- Los Ministerios de Trabajo del Caribe, en general, cuentan con puntos focales de género que reciben instrucciones de los Mecanismos Nacionales de la Mujer para lograr la transversalización de género. Algunos Ministerios del Caribe están interesados en evaluar la creación de una unidad de género, para lo que requerirían de apoyo técnico.
- Presentación e intercambio sobre diferentes programas e iniciativas para atender a las mujeres en general y a algunos grupos en particular (trabajo doméstico, por ejemplo), así como desarrollos recientes en materia de transversalización de género en los Ministerios.
- Expresión de voluntad de compartir algunas iniciativas y estrategias. Canadá ofreció transmitir su experiencia sobre políticas públicas y género; México y Colombia mencionaron disposición de compartir prácticas de acreditación de buenas prácticas laborales.



# OAS | RIAL

## Pasos a seguir:

- Elaboración y publicación de la versión final del Estudio sobre “Institucionalización del Enfoque de Género en las Américas: Una actualización”, incluyendo las reflexiones y recomendaciones que surgieron durante el Diálogo. El Estudio se retitulará para incluir “Balance de una década”.
- Incorporación de iniciativas y programas que adelantan las unidades/áreas de género en el Portafolio de Programas de la RIAL ([www.rialnet.org](http://www.rialnet.org)), bajo el tema “Equidad de Género”. Próximamente la Secretaría enviará indicaciones a cada delegación sobre cómo subir sus programas.
- La Secretaría propuso la creación de una Red de puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo, como una sub-red especializada de la RIAL, lo que fue generalmente acogido por las delegaciones. La Secretaría compartirá esta idea con las autoridades de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), explorará fuentes de financiamiento, e iniciará algunas acciones en el futuro cercano.
- Planeación de un Segundo Diálogo Hemisférico a realizarse en febrero o marzo de 2021 y centrado en una temática particular a decidir con las unidades/áreas de género. Esta será una actividad de la Red de puntos focales.
- Secretaría y CIM continuarán trabajando en el Curso Virtual sobre Violencia de Género en el Trabajo, a realizarse en el Portal Educativo de las Américas, para que esté disponible en primer semestre de 2021.

## ANEXO 2

Principales conclusiones y resultados del 2º Diálogo Hemisférico entre Unidades de Género de Ministerios de Trabajo: “Teletrabajo y corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con enfoque de género”, realizado el 26 de mayo de 2021



# OAS|RIAL



# OAS|CIM

## 2º Diálogo Hemisférico entre Unidades de Género de Ministerios de Trabajo

### “Teletrabajo y corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con enfoque de género”

26 de mayo de 2021 – Virtual

#### PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESULTADOS

##### Introducción

El Diálogo Hemisférico “Teletrabajo y corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con enfoque de género” celebrado el día 26 de mayo de 2021 congregó a representantes de 26 Ministerios de Trabajo de las Américas, el Ministerio de Trabajo de España, y, en calidad de observadores(as), especialistas de la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo, y EUROsociAL. Fue organizado conjuntamente por la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres, y contó con recursos del Gobierno de Canadá para la Red Interamericana para la Administración Laboral.

Al igual que el primer Diálogo Hemisférico, realizado en noviembre de 2020, este evento responde a compromisos de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA con respecto a lograr la “efectiva reducción de las disparidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, erradicar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género” y “seguir trabajando para integrar una perspectiva de género en las políticas de empleo y trabajo, así como en las operaciones y las estructuras de nuestros Ministerios” (Arts. 23 y 24, Declaración de Bridgetown, adoptada por la XX CIMT en 2017).

En el evento se compartieron tanto regulaciones y respuestas de los gobiernos, como reflexiones sobre los temas tratados, y pudo constatar, como común denominador, que los países han legislado y/o adecuado la regulación sobre teletrabajo de manera creciente en el último año. En efecto, la pandemia de COVID-19 y las medidas de confinamiento han relevado la urgencia y vigencia de esta modalidad de trabajo, así como la necesidad de regularlo; esto hace que este sea el momento oportuno para discutir y buscar mínimos comunes que permitan que el teletrabajo, lejos de convertirse en una forma más de discriminación de género, pueda detonar cambios positivos en las relaciones de género en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación, tanto en el espacio laboral como al interior de los hogares. Este fue justamente el objetivo de este Diálogo Hemisférico.



## Teletrabajo y corresponsabilidad en los cuidados: dos asuntos que deben tratarse de manera simultánea

Una de las grandes ventajas citadas del teletrabajo es la oportunidad para conciliar responsabilidades laborales y personales; esto es cierto, en principio, pero conlleva riesgos, puesto que la **“conciliación” parte de una carga de trabajo desigual en el hogar**. Esta carga desigual se origina en la crisis de los cuidados que comenzó a gestarse a partir de los años 80, con la fuerte irrupción de la fuerza laboral femenina en los mercados de trabajo de la región. Desafortunadamente, esta creciente participación laboral de las mujeres no ha ido acompañada de cambios estructurales a nivel de políticas sociales, laborales, económicas y empresariales, ni tampoco en el ámbito doméstico, que promueva una conciliación entre las tareas productivas y reproductivas.

Por ello, la discusión y reglamentación sobre teletrabajo debe necesariamente incluir el tema de corresponsabilidades de los cuidados, incluyendo inversiones en infraestructura y en servicios de cuidado para menores y personas dependientes. **Son temas que deben tratarse de manera simultánea y con la participación de múltiples actores**, debido a que requieren de acciones desde el Estado, dentro de las familias y dentro de las empresas. Esto es indispensable para lograr políticas de teletrabajo que, en vez de aumentar las brechas de género, contribuyan a la igualdad.

### Reflexiones y desafíos identificados

- Durante el Diálogo hubo amplia coincidencia en que la igualdad de género y la situación particular de las mujeres en el teletrabajo debe analizarse y atenderse bajo un **marco más amplio de igualdad de oportunidades**, dado que está mediado por vectores culturales, políticos y sociales que van más allá del ámbito laboral.
- Se destacó la gran importancia del **Diálogo Social** -entre gobierno, trabajadores, y empleadores- en el diseño y desarrollo de la política de teletrabajo y la promoción de la corresponsabilidad de los cuidados. El Diálogo Social permite dotar a las políticas de mayor legitimidad, sostenibilidad e impacto. También se mencionó, como una práctica prometedora, la incorporación de cláusulas referidas a la conciliación entre vida personal y laboral en los convenios colectivos de trabajo, producto de la negociación colectiva.
- Se reconoció la necesidad de contar con más **análisis, diagnósticos y estadísticas** que contribuyan a diseñar y desarrollar políticas de teletrabajo basadas en evidencia. Para que las leyes que se promulguen y las políticas que se formulen sean sustentables, se planteó reiteradamente la necesidad de realizar diagnósticos sobre la realidad que se va generando en los diferentes países con relación al ejercicio del teletrabajo.
- El **impacto diferenciado** del teletrabajo sobre mujeres y hombres es un tema clave que es preciso considerar en los diagnósticos; las encuestas deben incorporar, en particular, cómo se están distribuyendo las tareas dentro del hogar y el tiempo que tanto mujeres como hombres



dedican a las mismas. Por otra parte, debe tenerse especial cuidado en la interpretación de los estudios que se realizan bajo las nuevas condiciones.

Por ejemplo, hay que adaptar la metodología de las encuestas de uso del tiempo para que consideren los traslapes de tiempo que genera la realización de trabajo remunerado y no remunerado de manera simultánea en el hogar.

- Junto a las brechas que existen entre hombres y mujeres en el mundo laboral, también se requiere prestar atención a las **brechas que existen entre las mujeres** en diferentes ocupaciones, con respecto a su capacidad de vincularse al teletrabajo. Al respecto, la segmentación vertical por género del mercado laboral permite prever que tienen más probabilidad de poder teletrabajar quienes ocupan puestos de dirección y gerencia, en los cuales la presencia de mujeres es menor, frente al personal administrativo en donde la presencia de mujeres es mayor. Por otra parte, por la segmentación horizontal, son más las trabajadoras que los trabajadores que pueden teletrabajar en actividades feminizadas como la educación, las actividades de servicios (administrativos, financieros), comercio o salud.
- En el Diálogo hubo también un gran acuerdo sobre la necesidad de continuar generando un **cambio cultural** que evite la perpetuación de los roles y estereotipos de género con relación a la responsabilidad sobre los cuidados. Se reconoció que la legislación y las políticas de teletrabajo pueden repercutir positiva o negativamente sobre este cambio cultural, y que la capacitación y sensibilización sobre temas de género entre trabajadores y empleadores tienen un importante rol en lograr este cambio.
- La atención a la **violencia de género** ocupó un lugar destacado, dado el aumento que ésta ha experimentado en situación de confinamiento y por nuevos tipos de violencia derivados del teletrabajo, como el ciberacoso o las exigencias desmedidas sobre los resultados del trabajo.
- Durante el diálogo se identificaron algunos **riesgos y potenciales consecuencias negativas** del teletrabajo para las mujeres:
  - Existe el riesgo de que las mujeres se “invisibilicen” en el espacio de trabajo y, en esa medida, estén más ausentes en los espacios de toma de decisión y poder, y/o vean afectado su desarrollo profesional y progresión de carrera.
  - Menor acceso a la formación profesional de las mujeres y posible ampliación de la brecha salarial.
  - Riesgos vinculados a la salud y al bienestar, como aumento de situaciones de acoso laboral y violencia, y problemas de salud mental por estrés.
  - De manera genérica y atendiendo a los puntos señalados anteriormente, se mencionó la posibilidad de que el teletrabajo se convierta en una herramienta de discriminación indirecta contra las mujeres.
  - Al no poder conciliar el trabajo remunerado y no remunerado dentro del hogar, algunas mujeres han abandonado su trabajo -esto se ha visto durante la pandemia-, pasando a ser inactivas en el mercado de trabajo. Este es un riesgo latente que podría generar retrocesos importantes en la participación laboral femenina.



A la luz de lo anterior, hubo amplio consenso en el diálogo sobre la necesidad de cuidar que las regulaciones de teletrabajo y su implementación **no lleven a un retroceso en la distribución de responsabilidades y cargas familiares, como tampoco a un retroceso en la situación de las mujeres en el trabajo, y su participación en el mercado laboral**. Se destacó que deben tomarse acciones concretas para que la adopción del teletrabajo no termine generando el **efecto indeseado de que sea un nuevo obstáculo tanto en el acceso como en la permanencia** de las mujeres en el mercado de trabajo, ante la dificultad para conciliar el trabajo y las tareas de cuidado.

### **Elementos para una política de teletrabajo con enfoque de género**

Las experiencias de Argentina y España, que han legislado sobre el teletrabajo con enfoque de género y la corresponsabilidad, fueron presentadas durante el evento y enmarcaron el intercambio sobre experiencias de las diferentes delegaciones. De todas las intervenciones surgió una serie de recomendaciones sobre los elementos que debe tener una política de teletrabajo para propender por la igualdad, así como algunos aspectos que, si bien están fuera propiamente de una política de teletrabajo, resultan indispensables para mitigar los riesgos mencionados anteriormente y nivelar el terreno entre hombres y mujeres en esta modalidad de trabajo.

#### ***a) Elementos propios que debe contener una política de teletrabajo con enfoque de género:***

- **Igualdad y no discriminación** - Equiparación de derechos entre quienes trabajan a distancia y quienes lo hacen de forma presencial en cuanto a horario laboral, remuneraciones, desarrollo profesional, y oportunidades y acceso a formación y capacitación.
- **Voluntariedad y reversibilidad** – La persona trabajadora debe poder decidir libremente tanto ingresar como salir de esta modalidad de trabajo.
- **Flexibilidad** - Posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo para quienes tengan responsabilidad sobre personas que requieren asistencia específica.
- **Derecho a la desconexión** - Contemplar explícitamente este derecho, dado que en el teletrabajo se tiende a trabajar más horas y sin horarios establecidos, llevando a mayor riesgo de agotamiento laboral.
- **Distribución en tareas de cuidado** - Mención explícita de la distribución de las tareas de cuidado y promover participación corresponsable de hombres en las mismas.
- **Atención a nuevas formas de acoso** – Introducir prevención y tratamiento de nuevas formas de acoso sexual y laboral originados por esta modalidad, como el ciberacoso.
- **Sensibilización** – Incluir un componente de sensibilización tanto para personas que supervisan como para personas que son supervisadas en temas de corresponsabilidad y cambio cultural.





- **Impacto diferenciado** – Incluir evaluación de impacto con enfoque de género.
- **Medidas para garantizar el cumplimiento** – Se mencionó la necesidad de sensibilizar y capacitar a la inspección del trabajo para atender esta modalidad de trabajo.

**b) Condiciones o pre-requisitos para que una política de teletrabajo promueva la igualdad de género**

Además de los elementos propios de la legislación y regulación sobre teletrabajo, en el diálogo se identificaron algunas condiciones o prerequisites que son necesarios para que esta modalidad de trabajo pueda efectivamente impactar en la igualdad de género y la corresponsabilidad de los cuidados. Estos son:

- **Servicios de cuidado** – El requisito más importante para que el teletrabajo funcione de manera igualitaria para hombres y mujeres es la disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de servicios de cuidados para niños(as) y personas dependientes.
- **Conectividad** - Asegurar igualdad de condiciones de conectividad y tomar medidas para mitigar la brecha inicial de conectividad que afecta en mayor medida a las mujeres, en particular a las mujeres rurales.
- **Formación en tecnología y habilidades digitales** – Capacitación y formación en nuevas tecnologías y desarrollo de habilidades digitales, donde actualmente hay un marcado rezago de las mujeres.

**c) Otras recomendaciones**

Se mencionaron algunas acciones adicionales que resultan valiosas para avanzar hacia la igualdad de género y la corresponsabilidad de los cuidados:

- **Acciones de capacitación y sensibilización** – Es importante capacitar y sensibilizar a todos los sectores de la sociedad sobre la igualdad en el trabajo para promover cambios culturales que permitan avanzar en la corresponsabilidad de los cuidados.
- **Guías para la salud ocupacional y aspectos psicosociales** en el teletrabajo. Los estudios muestran que hay un mayor riesgo para la salud física y mental de las mujeres por la sobrecarga de trabajo en el hogar, ante la dificultad de establecer una corresponsabilidad sobre las tareas de cuidado y combinar trabajo remunerado y no remunerado de forma simultánea. Una de las medidas propuestas fue la elaboración de guías para la salud ocupacional y aspectos psicosociales del teletrabajo.



- **Acciones de prevención, tratamiento y sanción de la violencia de género.** Este es un asunto prioritario considerando el aumento de la violencia de género durante la pandemia, dada la situación de confinamiento, así como la existencia de nuevos tipos de violencia derivados del teletrabajo, como el ciberacoso.

## Próximos pasos

Este Diálogo responde a compromisos de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA con respecto a la igualdad de género en el trabajo y a lograr una mayor institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas. A continuación, algunas acciones a futuro en esta materia:

- 1) **Continuar la sistematización e intercambio sobre teletrabajo a través de la RIAL/OEA:** Se dedicará un espacio en la página web de la RIAL a sistematizar legislaciones y reglamentaciones sobre teletrabajo, y se continuará promoviendo el intercambio y la cooperación entre los Ministerios de Trabajo en esta materia; por ejemplo, durante las Convocatorias anuales para la cooperación bilateral de la RIAL.
- 2) **Elevar recomendaciones a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT):** Las recomendaciones que surgieron de este diálogo se compartirán con los Ministros(as) de Trabajo de la región con miras a informar acciones a nivel nacional y regional sobre políticas de teletrabajo con enfoque de género.
- 3) **Elaboración de un Manual o ABC para las unidades de género:** Esta fue una recomendación puntual del primer Diálogo Hemisférico en noviembre de 2020 con el fin de apoyar la creación de estas unidades y la consolidación de las existentes. El Manual contendrá justificación, objetivos modelo, funciones y actividades generales de las unidades de género; y una matriz de un plan de trabajo típico de una unidad. La versión preliminar del Manual será enviada para consulta a las unidades de género durante el mes de julio.
- 4) **Curso virtual sobre violencia de género en el trabajo:** Desarrollado conjuntamente con la Comisión Interamericana de Mujeres y el Portal Educativo de las Américas, estará disponible para funcionarios(as) de los Ministerios de Trabajo en la segunda mitad de 2021, luego de haber realizado un curso piloto con las áreas de género. El Curso está compuesto por tres módulos principales: Marco conceptual de la violencia de género en el trabajo; el rol de los Ministerios de Trabajo en la identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género; y buenas prácticas para prevenir y abordar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Tendrá una duración de 8 semanas con dedicación promedio de 5 horas semanales.



OAS|RIAL



OAS|CIM

- 5) **Tercer Diálogo Hemisférico entre las unidades de género de los Ministerios de Trabajo en noviembre, 2021:** En este segundo Diálogo fue posible constatar nuevamente el interés de las unidades de género de seguir intercambiando experiencias, analizando y planteando recomendaciones sobre los temas que resultan más apremiantes para su quehacer institucional. El tercer Diálogo se realizará en noviembre, su temática se definirá nuevamente en concurso con las unidades de género.

### ANEXO 3

Principales conclusiones y resultados del 3º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia un Manual o “ABC” para Unidades de Género”, realizado el 30 de noviembre de 2021



## 3º Diálogo Hemisférico de Género de Ministerios de Trabajo

### Hacia un Manual o “ABC” para Unidades de Género

30 de noviembre de 2021 – Virtual

## PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESULTADOS

Toda la información del evento está disponible en: [http://rialnet.org/es/tercer\\_dialogo\\_genero](http://rialnet.org/es/tercer_dialogo_genero)

### 1. Introducción y antecedentes

El Diálogo Hemisférico ‘Hacia un Manual o “ABC para Unidades de Género’ celebrado el 30 de noviembre de 2021 congregó a representantes de 24 Ministerios de Trabajo de las Américas, fue organizado conjuntamente por la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), y contó con recursos del Gobierno de Canadá para la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

Los Ministros y Ministras de Trabajo de las Américas, en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, han asumido a través de los años un creciente compromiso con la transversalización e institucionalización de género dentro de sus operaciones, políticas y programas, reconociéndolos como medios para llegar a la igualdad de género en el mercado de trabajo. La RIAL/OEA y la CIM han desplegado diversos esfuerzos para apoyar a los Ministerios en esta dirección, incluyendo estudios técnicos, diagnósticos participativos de género, talleres regionales y subregionales, y actividades de cooperación bilateral, entre otros.

Como parte de los esfuerzos para fortalecer la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo en el marco de la pandemia de COVID-19, la RIAL/OEA y la CIM organizaron previamente dos Diálogos Hemisféricos (noviembre 2020 y mayo 2021). El objetivo de estos espacios ha sido promover la reflexión y el intercambio sobre la situación actual, temas emergentes, desafíos y oportunidades para las unidades o áreas de género a la luz de la pandemia. En el primer diálogo el énfasis fue en la operación de las unidades de género en tiempo de pandemia y, en el segundo, el eje fue el teletrabajo y la corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con enfoque de género.

Durante estos diálogos surgió la idea de elaborar una herramienta para apoyar la creación y consolidación de las unidades de género de los Ministerios. En respuesta a esta demanda, la Secretaría Técnica de la RIAL/OEA elaboró una primera versión de un Manual o “ABC” para apoyar la institucionalización y transversalización del enfoque de género, que se puso a disposición de comentarios de los Estados Miembros. En el 3er Diálogo Hemisférico, cuyos principales resultados y conclusiones se recogen en este documento, se revisó y se brindaron insumos para la finalización de este Manual, además de que se sostuvo una abierta conversación sobre la situación actual de estas unidades, así como opciones para ampliar la cooperación y colaboración de género en nuestra región.

## 1. Principales reflexiones y conclusiones

El diálogo se realizó en dos partes; la primera se centró en la operación de las unidades de género a casi dos años del inicio de la pandemia: Si se han fortalecido o debilitado, cuáles son los principales retos que enfrentan y las iniciativas que adelantan hoy en día. La segunda parte estuvo centrada en la revisión y comentarios al Manual o “ABC” para Unidades de Género.

### 1. La situación de las Unidades de Género hoy, transcurridos casi dos años del inicio de la pandemia

En esta primera parte del diálogo quedó de manifiesto que en la mayoría de los casos las unidades, puntos focales o mecanismos de género dentro de los Ministerios de Trabajo se han fortalecido pese a las presiones que impone la pandemia. En una encuesta realizada por medio de la plataforma, el 62.5% de quienes respondieron aseguraron que su unidad/área se ha fortalecido en este periodo, 20.8% asegura que se ha mantenido igual, y 16.7% que se ha debilitado.

Gran parte de este fortalecimiento se debe a que las unidades han comenzado a implementar nuevos programas y proyectos, principalmente para hacer frente a la difícil situación que enfrentan las mujeres en la región derivada de la pandemia.

A continuación se presentan algunas áreas en las que las Unidades de Género se encuentran trabajando, así como los principales retos que ven por delante:

- Las Unidades mencionaron diversas iniciativas para seguir avanzando en la **transversalización de género en sus Ministerios**, de tal forma que todos los programas y proyectos sean género-responsivos y contribuyan a la recuperación del empleo femenino:
  - o La delegación de Brasil mencionó la creación de un Grupo de Trabajo en el marco del Consejo Nacional de Trabajo para atender específicamente el tema de mujeres y empleo. Este mecanismo tripartito tendrá entre sus acciones la actualización estadística sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, recopilar buenas prácticas nacionales e internacionales y actualizar legislación, entre otras.

- La delegación de Chile destacó la creciente importancia de la Unidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Especialmente mencionó el logro de haber incorporado la perspectiva de género en las acciones y programas de los últimos meses. Como ejemplo, mencionó el subsidio Ingreso Familiar de Emergencia Laboral (IFE Laboral), como un incentivo para que los trabajadores y trabajadoras se empleen formalmente, otorgándoles directamente un beneficio mensual por la relación laboral que se inicia (nuevo contrato de trabajo), por tres meses.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México adelanta esfuerzos para contribuir a la equidad de género a través de sus diversos programas. Como ejemplo, las mujeres conforman el 57% de la población atendida por el programa de empleo juvenil “Jóvenes Construyendo el Futuro”.
- Como una de las estrategias para promover la recuperación del empleo femenino, algunas delegaciones compartieron esfuerzos para impulsar **la inclusión de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados**. Algunas estrategias puntuales son:
  - En Argentina, el programa ‘Choferas’ para promover la contratación de mujeres en el sector de transporte. La delegada del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) destacó que esfuerzos similares se están haciendo con otros sectores, como el marítimo.
  - Canadá compartió el “Women in Construction Fund” (Fondo de mujeres en la construcción) para promover la incursión de mujeres en este sector. La delegada destacó que uno de los principales retos identificados es que los sectores dominados por mujeres suelen ser percibidos como de menor valor. Están trabajando con líderes de sectores masculinizados para crear entornos más amigables para la inclusión de mujeres.
  - El Gobierno de Chile, a través del área de Género del MTPS, mantiene diálogos con líderes de sectores industriales para ampliar la participación de mujeres, incluyendo sectores ampliamente masculinizados.
- Las(os) participantes coincidieron en que uno de los grandes **retos continúa siendo la crisis de los cuidados** y la incompatibilidad con el trabajo. Compartieron las acciones que adelantan para hacerle frente a esta problemática, que en muchos casos va de la mano con una política de teletrabajo:
  - En Brasil, el Grupo de Trabajo para la mujer y empleo dentro del Consejo Nacional de Trabajo tiene entre sus principales responsabilidades encontrar, de manera tripartita, formas de atender la crisis de los cuidados y los retos de la maternidad.

- El MTPS de Chile ha identificado que la pandemia, en su pico más alto entre mayo-julio de 2020, incrementó en más de 500% la salida de mujeres del mercado laboral a causa de que necesitan dedicarse a las tareas del hogar. El MTPS está trabajando con el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Economía para elaborar un plan nacional de equidad laboral, que incluirá un componente de cuidados.
  - En Guatemala continúa la implementación del programa “Espacios amigos de la lactancia materna”, con la finalidad de crear espacios seguros para madres lactantes en el trabajo.
  - En Paraguay, la estrategia Empleo Igualdad, que tiene por objetivo reducir las brechas de género en el mercado laboral incluye un componente de cuidados. También se destacó la elaboración del Proyecto de Ley de Cuidados que se presentará pronto al Congreso.
  - La delegada de Perú compartió que una de las tareas pendientes es actualizar la Guía de buenas prácticas de conciliación de la vida familiar y personal a la luz de las nuevas circunstancias. También en este tema compartió la regulación del trabajo remoto que incluye el componente del derecho a la desconexión.
- Otra de las marcadas tendencias es la **promoción de la formación y desarrollo de capacidades en las mujeres**, para reducir tanto las brechas de género en el mercado laboral, como las brechas de habilidades:
- Colombia señaló que cuenta con una estrategia de robustecimiento de perfiles y mejoramiento de capacidades en las mujeres para mejorar su empleabilidad.
  - El Gobierno de Canadá lanzó el Women Employment Readiness Program (Programa de Entrenamiento para el Empleo de Mujeres), que incluye tanto capacitación para mujeres que enfrentan múltiples interseccionalidades, como un componente de trabajo con empleadores para hacer del lugar de trabajo un espacio más inclusivo.
  - Chile destacó la creación de un Sistema Nacional de Prospección Laboral que permite adelantarse a las tendencias del futuro del trabajo y evitar que se amplie la brecha de habilidades. Como parte de estos esfuerzos se constituyó una Comisión asesora de prospección laboral de la que también forma parte el Ministerio de la Mujer.
  - En Ecuador, el Ministerio de Trabajo desarrolla un programa de capacitación en habilidades STEM dirigida a mujeres.
  - En Uruguay, a través del INEFOP, se ha dado especial atención a la capacitación de mujeres para mejorar su empleabilidad.



- Continúan los esfuerzos para atender al **trabajo doméstico remunerado**, un sector ampliamente feminizado y con el que se tiene una deuda histórica:
  - El Gobierno de Argentina creó el programa “Registradas” para promover la formalización de trabajadoras del hogar. Como parte de este esfuerzo, el Estado subsidia una porción del salario por 6 meses.
  - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay estableció una Mesa de Trabajo sobre el trabajo doméstico para fomentar la formalización y el cumplimiento de derechos de las trabajadoras del sector.
  - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay amplió el seguro de desempleo, especialmente en sectores como el trabajo doméstico, que es de los más afectados durante la pandemia.
  
- Los esfuerzos para **erradicar el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo**, así como la **atención e inserción laboral de víctimas de violencia de género** para apoyarlas a lograr independencia económica, es otro de los principales temas en los que trabajan las unidades de género. Cabe destacar que, respondiendo a esta prioridad identificada desde el Primer Diálogo Hemisférico de Género en 2020, durante 2021 la RIAL / OEA y la CIM desarrollaron el Curso Virtual sobre Violencia de Género en el Trabajo, que se encuentra disponible en el Portal Educativo de las Américas<sup>1</sup>. A continuación algunos esfuerzos mencionados por las delegaciones sobre este tema:
  - En Argentina se elaboró el primer Protocolo contra la violencia de género que surge de la negociación colectiva, como uno de los resultados concretos tras la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Este protocolo brinda herramientas fundamentales para concientizar a negociadores para incluir un enfoque de género en contratos colectivos.
  - En Colombia, una de las estrategias para reducir las brechas de género es colocar en empleos a mujeres que han sufrido acoso y/o violencia, o que han buscado asistencia por medio de los servicios del estado.
  - El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala cuenta con un convenio de colaboración con el Ministerio Público para apoyar a mujeres víctimas de violencia

---

<sup>1</sup> El Curso se lanzó en octubre, 2021 en su versión en español y la primera cohorte estuvo compuesta por 50 funcionarios(as) de 16 Ministerios de Trabajo de habla hispana. Este es un curso tutorizado de 50 horas de formación. El Curso en inglés se lanzará entre marzo y abril, 2022 sólo para Ministerios de Trabajo.

en conseguir un empleo, con el fin de que logren la independencia económica que les permita separarse de espacios que las ponen en peligro.

- En Ecuador, la erradicación de la violencia es uno de los principales nodos de atención de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios. Se destaca la creación de canales de denuncia de abuso y acoso sexual laboral, el lanzamiento del sistema integral para la atención a la violencia y una serie de capacitaciones con enfoque de género a todas las áreas que dan primera atención a las víctimas de violencia de género, así como a otras instituciones, entre ellas, la policía y bomberos.
- En México se aprobó recientemente un Protocolo para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer en todos los centros de trabajo.
- La delegación de Paraguay mencionó los buenos resultados que ha tenido la digitalización de los centros de atención y prevención de la violencia laboral, la cual ha logrado dar atención a 63 mil víctimas, en tanto que en su versión presencial, el número solía oscilar entre las 10 y 15 mil.
- Perú desarrolla el programa Trabaja Sin Acoso, que da seguimiento a víctimas de acoso y hostigamiento sexual laboral.
- En Uruguay, luego de un caso de feminicidio de una trabajadora del Ministerio, se aprobó una licencia de 10 días para mujeres víctimas de violencia, situación que se buscará replicar en otros Ministerios.
- También se compartieron algunas acciones **de apoyo a mujeres emprendedoras** y para contribuir a la equidad de género desde las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas:
  - En Canadá se han fortalecido los programas que otorgan financiamiento a mujeres emprendedoras.
  - En Colombia se está desarrollando un mecanismo gratuito para que las micro, pequeñas y medianas empresas midan su brecha salarial.
  - En Ecuador se ha implementado un programa que otorga crédito productivo a mujeres emprendedoras.
- Algunas delegaciones también mencionaron la implementación de **Sellos de Buenas Prácticas** que contribuyen a la equidad de género en el mercado laboral:
  - En Colombia se ha ampliado el sello EQUIPARES a organizaciones de zonas rurales para disminuir los efectos de la interseccionalidad de las mujeres rurales

- En México, el distintivo de buenas prácticas laborales incluye un componente de género
- Paraguay sigue implementando el Sello de Equidad de Género en el sector público.
- Prácticamente todas las delegaciones mencionaron estar **trabajando de la mano, ya sea con sus Mecanismos para el Avance de la Mujer (MAM), o Unidades de Género de otros Ministerios**. Se destacó la necesidad de que los temas arriba mencionados se atiendan de manera intersectorial.
- Las delegaciones coincidieron en que uno de los principales retos para su operación y funcionamiento es la falta de partidas presupuestarias, y la falta de recursos humanos especializados.

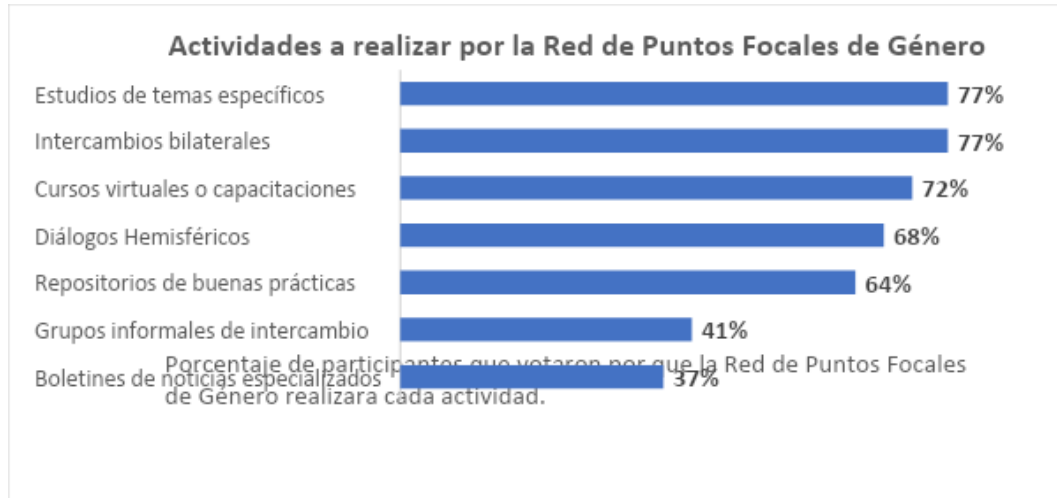
## **2. Revisión y comentarios al Manual o “ABC” para Unidades de Género, creación de Red de Puntos Focales de Género en el marco de la RIAL**

La segunda parte del Diálogo giró en torno a la revisión del Manual o “ABC” para Unidades de Género. Durante esta segunda mitad, surgió nuevamente y fue apoyada la idea de formar una Red de Puntos Focales de Género en el marco de la RIAL.

Los principales resultados y recomendaciones que surgieron durante esta parte del Diálogo son los siguientes:

- **Fuerte respaldo al Manual para las Unidades de Género:** Las delegaciones agradecieron y felicitaron el Manual, reconociendo que es una importante herramienta para crear y fortalecer a las unidades de género.
- Algunas **recomendaciones concretas** al Manual:
  - Incluir un componente de interseccionalidad, reconociendo que muchas mujeres ven su vulnerabilidad incrementada por razones de raza, orientación sexual, ubicación geográfica, entre otras.
  - Mencionar la articulación con políticas nacionales de equidad de género, así como transversalizar las políticas con gobiernos subnacionales y en los territorios.
  - Incluir información e indicadores sobre marcos legales e instrumentos internacionales, incluir información sobre estructuras existentes en las unidades de género, y dar mayor fuerza al diálogo social.
- **Elaboración de un Glosario de términos:** Como complemento al Manual, las delegaciones recomendaron elaborar un glosario de términos.

- **Constitución de la Red de género dentro de la RIAL:** Con un gran aval de las delegaciones presentes se apoyó la creación de una red de puntos focales de género, como red especializada dentro de la RIAL. En una encuesta realizada por medio de Zoom, se consultó a las/os participantes por las actividades que creen que se deberían realizar en el marco de la Red, cuyos resultados se muestran a continuación.



## 2. Pasos a seguir

- La Secretaría Técnica dará difusión a este documento de conclusiones y resultados, y se reitera a disposición de servir como enlace entre Unidades de Género que requieran mayor información de alguna práctica o política adelantada por otro país.
- Con los aportes recibidos por escrito previo al Diálogo y las recomendaciones expresadas durante el mismo, la Secretaría de la OEA producirá la versión final del Manual para Unidades de Género, que estará disponible en inglés y español.
- En marzo o abril de 2022 se lanzará la versión en inglés del Curso Virtual sobre Violencia de Género en el Trabajo, que en su primera cohorte en español contó con la participación de funcionarias(os) de 16 países. Además, se explorará la obtención de recursos para lanzar más cohortes, dado el gran interés que generó en los Ministerios de Trabajo de la región.
- La CIM y la Secretaría de la OEA elaborarán un Glosario de términos para complementar el Manual, con base en un ejercicio ya realizado por la CIM.
- La Secretaría estará trabajando en una propuesta para crear la red especializada de puntos focales y elevará esta recomendación a las autoridades de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).

## ANEXO 4

Documento constitutivo de la Red de Puntos Focales de Género dentro de la Red Interamericana para la Administración Laboral – RIAL/GENERO - Producto del 4º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo, realizado el 15 de marzo de 2022



# OAS | RIAL

## RED DE PUNTO FOCAL DE GÉNERO

DENTRO DE LA RED INTERAMERICANA PARA LA ADMINISTRACIÓN LABORAL (RIAL)

## RIAL/GÉNERO

### CONTENIDO:

1. Antecedentes
2. Objetivos
3. Herramientas
4. Áreas de acción
5. Composición y funcionamiento
6. Acciones desarrolladas y pasos a seguir en 2022

### 1. ANTECEDENTES

Entre 2020 y 2021, la Organización de los Estados Americanos (OEA) promovió diálogos hemisféricos entre las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo de las Américas a través de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) y con el apoyo de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Estos diálogos se suman a las múltiples acciones que la OEA ha llevado a cabo para fortalecer la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo y, a través de ello, contribuir a la igualdad de género en el mundo del trabajo. Este es un compromiso regional, tal como lo han manifestado las autoridades laborales en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA.

Durante tres diálogos hemisféricos (noviembre de 2020, mayo y noviembre de 2021), se evidenció la importancia de contar con una red de cooperación entre las unidades o áreas de género de los Ministerios y, específicamente durante el diálogo 3<sup>er</sup>, los participantes manifestaron explícitamente su interés en conformar formalmente esta red. A partir de ello, la Secretaría Técnica de la CIMT presentó la idea a las autoridades de la Conferencia en su Reunión de Planificación de febrero de 2022, la cual fue bien recibida. Por lo tanto, el Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT contiene como una de sus acciones concretas "Establecer una red de puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo, como red especializada de la RIAL".

La decisión de incorporar la constitución de la red de puntos focales de género en el Plan de Trabajo 2022-2024 responde, entre otros, a los siguientes compromisos asumidos por los Ministerios de Trabajo en la Declaración y Plan de Acción de Buenos Aires, adoptados en la XXI CIMT en 2021:

"Nos comprometemos a continuar impulsando y profundizando la incorporación y transversalización del enfoque de género en los programas y políticas de trabajo y empleo, y en las estructuras ministeriales" (Art. 12 de la Declaración de Buenos Aires)

"Continuar profundizando la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo como medio para lograr la igualdad de género. Esto implica el fortalecimiento institucional de las unidades de género" (Art. 7, i) del Plan de Acción de Buenos Aires.

Durante el 4º Diálogo Hemisférico, realizado el 15 de marzo de 2022, se creó formalmente RIAL/GENERO. Las unidades de género discutieron sobre los objetivos y las principales líneas de acción para la Red, bajo la premisa de construir de manera colectiva sus cimientos; posteriormente revisaron una primera versión de este documento y enviaron comentarios por escrito a la Secretaría Técnica. Este documento recoge todos los aportes de los puntos focales e incorpora buenas prácticas en el manejo y gobernanza de redes. Es el documento fundacional de la Red que orientará su funcionamiento.

## 2. OBJETIVOS

La Red de puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo es una comunidad especializada de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), como tal, se denominará RIAL/GENERO.

**Propósito:** Contribuir a lograr la plena igualdad de género en el mundo laboral.

**Objetivo general:** Fortalecer las unidades o áreas de género dentro de los Ministerios de Trabajo de las Américas.

### **Objetivos específicos:**

- Compartir las mejores prácticas, experiencias, lecciones aprendidas y evaluaciones de los Ministerios de Trabajo en materia de transversalización de género.
- Compartir información y recursos pertinentes para mantener actualizadas a las Unidades sobre diferentes temas de interés, esto incluye publicaciones especializadas, ofertas de capacitación y avances en políticas públicas y/o legislación, entre otros.
- Debatir y analizar cuestiones prioritarias y tendencias relevantes para la igualdad de género en el mundo del trabajo
- Contar con un canal permanente de apoyo, consulta y comunicación entre pares.
- Compartir legislación y normativa, y trabajar para reforzar los marcos jurídicos nacionales y regionales sobre igualdad de género en el trabajo.

### 3. HERRAMIENTAS

Para lograr los objetivos planeados, la Red dispondrá de las siguientes herramientas:

**Portafolio de Programas:** El Portafolio es un banco de información que sistematiza los programas sobre equidad de género que los Ministerios de Trabajo desean compartir entre sí. Los programas deben haber mostrado resultados, tener lecciones aprendidas e, idealmente, haber sido evaluados positivamente.

El Portafolio, que incluye una base de datos y un motor de búsqueda de programas, está ahora disponible dentro del sitio web de la RIAL ([www.rialnet.org](http://www.rialnet.org)) y tiene una sección designada para programas sobre "Equidad de Género". La RIAL/GENDER nutrirá y actualizará esta sección del Portafolio; para ello, cada punto focal cuenta con un nombre de usuario y contraseña personalizados. La Secretaría Técnica es responsable de la revisión y traducción de los programas.

**Talleres Hemisféricos:** Espacios para analizar e intercambiar experiencias sobre temas específicos relacionados con el trabajo de las unidades o áreas de género. Generalmente son presenciales con una duración de 2 o 3 días. Permiten la participación de más actores, incluyendo organizaciones de trabajadores y empleadores, y organizaciones internacionales aliadas. El objetivo de los Talleres es identificar las lecciones aprendidas y las recomendaciones políticas sobre el tema tratado.

**Cooperación bilateral:** Las actividades de cooperación bilateral permiten a los Ministerios brindar y recibir asesoría técnica directa y personalizada entre ellos, se planean y desarrollan de acuerdo a los intereses particulares, fortalezas y necesidades de los Ministerios involucrados. Las actividades se seleccionan a través de convocatorias abiertas de la RIAL a principios de cada año y pueden ser virtuales o presenciales.

**Diálogos virtuales:** Espacios de interacción entre puntos focales de género con propósitos muy específicos; por ejemplo, en uno de los diálogos previos a la creación de la Red, las unidades hablaron sobre su situación frente a la pandemia. Permiten un intercambio ágil limitado a un propósito específico y tienen una duración máxima de 4 horas.

**Canal dedicado de comunicación:** Es imperativo que la Red disponga de un canal dedicado de interacción. Durante el Diálogo 4º, los participantes expresaron su preferencia por tener una lista de correo y un Grupo de WhatsApp. La Secretaría recomienda avanzar por estas dos vías, utilizando la lista de correo para comunicaciones formales e invitaciones, mientras que el Grupo de WhatsApp se utilizaría para comunicaciones más informales y un intercambio rápido de información.

Se recomienda que el Grupo de WhatsApp esté formado por un máximo de tres personas por país. La participación en el Grupo de WhatsApp será totalmente voluntaria.

**Base de datos de membresía:** Secretaría mantendrá una base de datos actualizada con nombres, cargos e información de contacto, que estará a disposición de los miembros de la Red para agilizar y optimizar su comunicación.



**Centro de documentación:** La web de la RIAL dispondrá de un espacio dedicado a compartir publicaciones, ofertas de formación y otra información relevante. Los miembros de la Red enviarán a la Secretaría la información que consideren relevante para compartir a través del Centro de Documentación. El Comité Coordinador y la Secretaría definirán los parámetros para la inclusión de recursos en este Centro.

**Boletín Informativo:** Todas las actividades de la Red, actualizaciones relevantes en el Portafolio, noticias de las Unidades e iniciativas publicadas en el Centro de Documentación serán incluidas en el Boletín quincenal de la RIAL/OEA.

## 4. ÁREAS DE ACCIÓN

La Red actuará en distintas áreas y temas prioritarios para su membresía. Estas áreas de actuación se irán ajustando con el tiempo, a medida que surjan necesidades y problemas emergentes o se haya avanzado sustancialmente en asuntos que ya no requieran la misma atención.

La Red atenderá los temas bajo una perspectiva de interseccionalidad, entendiendo que el género es una variable social que se cruza con otras variables, como la raza, la etnia, la nacionalidad, el estatus socioeconómico y el lugar de residencia, entre otras; y que existen diversas dinámicas de discriminación y exclusión que pueden manifestarse de manera simultánea, potenciándose entre sí.

Los ámbitos de actuación mencionados en el Diálogo y, por tanto, en los que se centrará la Red a corto plazo (3 años) son los siguientes:

- Trabajo doméstico
- Trabajo doméstico
- Violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo violencia y acoso por razón de género
- Trabajo de cuidados remunerado y no remunerado
- Institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo
- Reconocimiento a empresas comprometidas con la equidad de género (sellos o distintivos)
- Inspección con enfoque de género
- Recopilación de estadísticas para el análisis de género
- Teletrabajo
- Políticas públicas para aumentar la empleabilidad de las mujeres

## 5. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

**Composición:** La Red estará integrada por los puntos focales de género de los Ministerios de Trabajo de los Estados Miembros de la OEA. Estos son: 1) las directivas y funcionarios(as) de las unidades, oficinas o áreas de género, y 2) los(as) funcionarios(as) que tengan alguna relación o responsabilidad sobre los asuntos de género en aquellos Ministerios que no cuenten con una unidad o área designada.

**Secretaría Técnica:** La Secretaría es el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DHDEE) de la OEA, que coordinará el funcionamiento técnico y logístico de la Red y llevará la memoria institucional de la misma. El DHDEE trabajará en colaboración con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), que apoyará a la Red en las cuestiones técnicas específicas de su competencia.

**Comité Directivo:** Se propone un Comité integrado por 4 Ministerios de Trabajo que orienten los trabajos de la Red y definan planes de acción anuales.

Uno de estos 4 miembros debe ser de manera permanente la Presidencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), con la finalidad de garantizar coherencia entre la Red y las prioridades y orientaciones de la CIMT.

Se propone que el primer Comité Coordinador de la Red esté integrado por la Presidencia de la CIMT y los Ministerios elegidos como Presidencias y Vicepresidencias del Grupo de Trabajo 1 durante la XXI CIMT. Cabe mencionar que el Plan de Acción de Buenos Aires, adoptado en la XXI CIMT en 2021, encomendó al Grupo 1 dar seguimiento al tema de “igualdad de género y transversalización de la perspectiva de género en políticas laborales y de empleo”.

Actualmente y para el periodo 2021-2024, los Ministerios de Trabajo que ocupan estas posiciones son: Argentina (Presidencia de la CIMT), Chile (Presidencia del GT1), Costa Rica (Vicepresidencia del GT1) y Trinidad y Tobago (Vicepresidencia del GT1).

Se propone que este primer Comité cumpla funciones por el lapso de 1 año, hasta junio 2023, y posteriormente sea elegido entre la membresía de la Red, con la salvedad de la Presidencia de la CIMT.

**Presupuesto:** Durante los primeros tres años de acuerdo al Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT, la Red cuenta con un presupuesto asignado por la RIAL que le permitirá cubrir algunas actividades.

**Periodicidad:** Según se acordó en el diálogo, la membresía de la Red sostendrá reuniones, como mínimo, cada seis meses, en adición a otras actividades que determine el Comité coordinador (actividades de cooperación, talleres, diálogos hemisféricos, entre otros).

## 6. ACCIONES DESARROLLADAS Y PASOS A SEGUIR EN 2022

- **15 de marzo:** Lanzamiento de RIAL/GENERO durante el 4o Diálogo Hemisférico de Género de la RIAL. Las unidades de género discutieron sobre los objetivos y las principales líneas de acción para la Red, bajo la premisa de construir de manera colectiva sus cimientos.

- **Abril - Mayo:** La Secretaría Técnica elaboró una primera versión de este documento. Las unidades o áreas de género revisaron el documento y enviaron comentarios a la Secretaría Técnica.
- **Mayo - Junio:** La Secretaría Técnica elaboró la versión final de este documento y debe convocar a primera reunión del Comité Coordinador. El objetivo de esta reunión será definir el Plan de Trabajo del primer año de la Red, con base en los lineamientos de este documento, así como a discusiones y recomendaciones de su membresía durante los cuatro diálogos hemisféricos sostenidos.
- **Julio a diciembre:** Realización de actividades definidas en el Plan de Trabajo.

*\*\*Cabe destacar que, si bien se elaborará un Plan de Trabajo, la Red está en funcionamiento gracias al intercambio que se está surtiendo entre las unidades y áreas de género dentro de la RIAL/OEA. Durante la 15a Convocatoria de cooperación bilateral se seleccionaron dos cooperaciones bilaterales en la materia: Entre Bolivia y Panamá en materia de fortalecimiento de cooperativas de mujeres, y entre Uruguay y Argentina sobre violencia y acoso basada en género en el ámbito laboral.*

## ANEXO 5

Principales conclusiones y recomendaciones del 5º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia una inspección laboral con enfoque de género”, realizado el 20 de septiembre de 2022



## PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Toda la información del evento está disponible en: [http://rialnet.org/inspeccion\\_enfoque\\_genero](http://rialnet.org/inspeccion_enfoque_genero)

### CONTENIDO

1. Introducción y antecedentes.....	1
2. Principales reflexiones y conclusiones .....	2
3. Recomendaciones.....	6
4. Pasos a seguir .....	8
5. Anexo: Lista de participantes.....	9

### 1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La Red de Puntos focales de Género **RIAL/GENERO** es una comunidad especializada de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL/OEA), creada en marzo de 2022 por iniciativa de las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo de las Américas.

El gran propósito de la RIAL/GENERO es contribuir a lograr la plena igualdad de género en el mundo del trabajo, a través del fortalecimiento de las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo. Para cumplir con este objetivo, la Red, conformada por las personas que dirigen e integran dichas unidades, cuenta con herramientas como portafolio de programas, cooperación bilateral, y diálogos o eventos hemisféricos, entre otras. Las actividades de la Red se sustentan en los compromisos de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) y cuentan con la asesoría técnica de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), ambas de la OEA.

En su Plan de Trabajo 2022-2023, la RIAL/GÉNERO incluyó la realización del **5° Diálogo de Género entre Ministerios de Trabajo: Hacia una inspección laboral con enfoque de género**, como primera actividad hemisférica luego de su creación.

El 5° Diálogo se realizó el 20 de septiembre de 2022 de manera virtual y congregó a directivas y funcionarios(as) de las unidades de género y áreas de inspección de 28 Ministerios de Trabajo de las Américas, además del Ministerio de Trabajo de España como país observador y especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), EuroSocial+ y la Organización de los Estados Americanos (OEA). **El objetivo del Diálogo fue:** Presentar experiencias significativas, brindar herramientas prácticas y plantear recomendaciones para integrar el enfoque de género a la inspección laboral,



como un importante paso para lograr la plena transversalización de género en los Ministerios de Trabajo.

El fundamento para la realización de este Diálogo se encuentra en mandatos de los Ministerios de Trabajo de las Américas que han reconocido ampliamente el indispensable rol de la inspección del trabajo en la administración del trabajo, y en el marco de la CIMT, han reafirmado constantemente el compromiso de fortalecerla y actualizarla. En la XXI CIMT, los Ministros y Ministras reconocieron de nuevo a la inspección laboral “como una de las instituciones centrales para (...) garantizar el cumplimiento de la legislación laboral” y se comprometieron a “proporcionar la capacitación y los recursos apropiados al personal de inspección (...) para hacer más efectivo su trabajo”. (Plan de Acción de Buenos Aires, 2021, At. 9, d). Por este papel preponderante como garante de los derechos laborales resulta imperiosa la necesidad de dotarla de capacidades y competencias para que incorpore un enfoque de género en sus actividades y quehacer diario.

## 1. PRINCIPALES REFLEXIONES Y CONCLUSIONES

Con la finalidad de cumplir con el objetivo planteado, el Diálogo se dividió en dos partes: la primera se centró en conocer experiencias nacionales, lideradas por presentaciones de los Ministerios de Trabajo de Costa Rica y Chile, seguida de un espacio de intercambio. Esta primera parte se orientó a responder dos preguntas referidas a la relación que existe entre la unidad de género y el área de inspección en cada Ministerio y las estrategias o elementos más útiles para integrar el enfoque de género en la inspección. La segunda parte consistió en un ejercicio en sub-grupos para definir recomendaciones de política.

A continuación, se presentan las principales reflexiones y conclusiones que pudieron extraerse del Diálogo y, en una sección posterior, las recomendaciones.

- Hay amplio consenso en que **la inspección laboral tiene un papel muy importante en lograr la igualdad de género**. De un lado, como eje de la administración laboral para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, la inspección debe asegurar que la ley se aplique de modo igualitario a todas las personas. Además, dadas sus responsabilidades de facilitar información técnica y asesorar a empleadores y trabajadores -en línea con Convenio 81 de OIT en la materia-, la inspección es una herramienta privilegiada para capacitar y crear consciencia.
- Más allá de las acciones concretas en materia de inspección, se reconoció que la **transversalización de género en los Ministerios de Trabajo exige tener una visión sistémica**, dentro de la cual las unidades de género tengan un rol de asesoría y orientación, pero no sean las únicas responsables. Estas unidades no pueden estar encapsuladas, deben tener puentes con todas las áreas del Ministerio bajo una visión y compromiso institucional con la transversalización. En esta materia, se destacó como una excelente práctica la existencia de mesas o comités de género dentro de los Ministerios y la existencia de enlaces o puntos focales de género dentro de las distintas áreas, como lo ejemplifican las experiencias de Chile y Panamá.

- Lograr la efectiva transversalización de género en la inspección y, en general, en todas las áreas de acción de los Ministerios de Trabajo, requiere de una **política y compromiso institucional, así como de alianzas inter-institucionales**. En el diálogo se destacó la importancia de trabajar en alianza y coordinación permanente con los mecanismos nacionales para el avance de la mujer.
- La **relación que existe entre las unidades de género y las áreas de inspección varía mucho** entre los distintos Ministerios de las Américas. La relación parece mucho más cercana en los Ministerios donde existe un enlace o punto focal de género en la inspección que mantiene vinculación con la unidad de género, donde las unidades de género están más fortalecidas, y donde hay un claro compromiso institucional y con apoyo al más alto nivel con la transversalización de género.
- En respuesta a la pregunta orientadora: **¿Qué labores se han desarrollado en la relación entre la unidad/área de género y el área de inspección** -por ejemplo, sensibilización, capacitación, asesoría, intercambio de información- y qué resultados ha tenido?, durante el diálogo se identificaron las siguientes acciones por parte de la unidad de género:
  - **Orientación y asesoría** en la definición y elaboración de planes, metodologías e instrumentos de inspección con enfoque de género. Se destaca la elaboración del catálogo de infracciones de género y la Guía de inspección con enfoque de género en Costa Rica.
  - **Sensibilización y capacitación** a personas inspectores en temas centrales para la igualdad de género. Se mencionó especialmente la violencia y el acoso sexual y laboral por razones de género, así como capacitaciones generales sobre equidad e igualdad de género y transversalización de género.
  - **Apoyo y acompañamiento en el trabajo con empresas/parte empleadora**: Las unidades de género pueden asesorar a la inspección en casos específicos luego de visitas inspectivas; además, han brindado directamente capacitaciones a empresas de la mano con la inspección (experiencia de Panamá).
- La **capacitación a las personas inspectoras es fundamental desde el inicio del proceso de transversalización de género**. Se destacó que la capacitación debe ser aplicada, más que teórica, aterrizar al contexto local e incluir el análisis de casos ficticios y reales. En Costa Rica hablan de un proceso de capacitación-construcción donde las distintas herramientas (Guía, catálogo de infracciones, Manual didáctico para la aplicación de la Guía, etcétera) y los esfuerzos de capacitación se van revisando y ajustando permanentemente de acuerdo a los hallazgos en el terreno.
- Los **contenidos o aspectos del mundo del trabajo que debe cubrir la inspección con enfoque de género** deben incluir:
  - **Empleo / inserción laboral**, en lo que se refiere a procesos de selección, reclutamiento y contratación;

- **relaciones laborales**, lo cual cubre brecha salarial, condiciones de trabajo, y conciliación de responsabilidades laborales y familiares, respeto de derechos de libertad sindical y negociación colectiva, entre otros;
  - **salud y seguridad ocupacional**, incluyendo instalaciones físicas (salas de lactancia, servicios sanitarios);
  - **acoso sexual y acoso laboral**, debe verificarse tanto la existencia de políticas, como el conocimiento y aplicación de las mismas;
  - **reconocimiento de situaciones específicas por sector y ocupación**. Las personas inspectoras deben observar situaciones específicas y diferentes según se trate de sectores económicos masculinizados o feminizados.
- En el debate se mencionó que **la inspección debe y puede actuar como un agente relevante y activo de cambio social**. Particularmente destaca la experiencia del Ministerio de Trabajo de Chile, donde la meta es llegar a una inspección del trabajo con perspectiva feminista que vaya más allá de transversalizar el enfoque de género y constatar la realidad y busque activamente transformar esa realidad.
  - Se insistió en **fortalecer un enfoque preventivo de la inspección laboral**, cuyo enfoque ha sido tradicionalmente reactivo al activarse por denuncia. Se reconoció que el enfoque preventivo es fundamental para lograr cambios en los lugares de trabajo que beneficien la igualdad de género.
  - Es importante desarrollar **estrategias o planes sub-nacionales para transversalizar género en la inspección** con el fin de responder a los diferentes contextos, sectores económicos, ocupaciones y niveles de empleo, entre muchos otros, que existen en el nivel sub-nacional (provincias, territorios, etc.) y que requieren estrategias diferenciadas.
  - Las delegaciones valoraron muy positivamente los instrumentos desarrollados y presentados por Costa Rica en el Diálogo: **la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género, el Catálogo de infracciones de género, y el Manual didáctico** para uso de la Guía. Se destaca:
    - El Catálogo de infracciones nuevas en materia de género se desarrolló de forma paralela a la Guía de inspección con enfoque de género; las visitas inspectivas retroalimentan permanentemente estos instrumentos. Las infracciones se sumaron al catálogo general de infracciones de la inspección y consecuentemente al sistema de casos de la inspección (SILAC), e incluyen: prácticas discriminatorias en los ascensos, diferencias salariales, inseguridad física en acceso a sanitarios, entre otras.
    - Los 5 instrumentos utilizados por la inspección con enfoque de género son: 1) Aplicación de la entrevista patronal, 2) solicitud de documentos, 3) entrevista a la persona trabajadora, 4) inspección ocular de las instalaciones, y 5) citación patronal.



- Todas las herramientas presentadas [están disponibles en el sitio web del Diálogo](#).
- Como un acierto de la experiencia de Costa Rica, los **esfuerzos por incorporar el enfoque de género a la inspección pueden iniciarse con un proyecto piloto** donde se desarrollen visitas inspectivas específicamente con ese enfoque y se capacite a un grupo de personas en el tema que luego sirvan de multiplicadores. En el mediano y largo plazo, el objetivo es transversalizar este enfoque en la mayoría o todas las visitas de inspección.
- Específicamente sobre el **trabajo directo con empresas o centros de trabajo**, se mencionó lo siguiente:
  - Al ser un terreno aún incipiente en la mayoría de los países, se reconoce que desarrollar visitas inspectivas con enfoque de género requiere de **sensibilización, concientización e información** a los empleadores y trabajadores. En este tipo de visitas se requiere de mucha información de la parte empleadora, por lo que su apertura y disposición a colaborar es indispensable.
  - En el trabajo con empresas se destacó como un acierto el **otorgamiento de reconocimientos o ‘sellos’** que reconocen las buenas prácticas en el cumplimiento de la normativa, incluyendo enfoque de género. Se mencionó el sello “Yo si cumplo” de Panamá y el registro de buenas prácticas laborales novedosas de empresas en Chile.
  - El trabajo con empresas debe buscar no solamente sancionar, sino **prevenir conductas y prácticas que atenten contra la igualdad**. Se destaca la experiencia de Uruguay, donde las empresas que han tenido casos de acoso deben tomar cursos de capacitación en la materia, con miras a la no repetición.
- De las presentaciones e intervenciones, se pueden identificar los siguientes **elementos claves que han permitido lograr avances en la transversalizar género en la inspección**:
  - Contar con una unidad de género constituida y tener un enlace o punto focal de género dentro de la inspección.
  - Asegurar que esta acción esté incorporada en los planes nacionales e institucionales, que no sea un esfuerzo aislado.
  - Tener apoyo de Ministro(a), compromiso de las directivas y presupuesto asignado para desarrollar las acciones.
  - Partir de la experiencia técnica de las personas inspectoras y asesoras legales para iniciar proceso de transversalización de género.
  - Contar con un catálogo o listado de infracciones de género brinda seguridad jurídica y otorga certeza a las partes involucradas. Esto es muy importante para las personas inspectoras, al otorgarle sustento y respaldo a sus decisiones.

- Algunos de los **desafíos al proceso de incorporar el enfoque de género en la inspección** que fueron mencionados son:
  - Identificar de manera continua infracciones de género y, consecuentemente, actualizar de manera continua los catálogos de infracciones.
  - Contar con presupuesto para mantener procesos de capacitación de manera continua al interior del Ministerio tanto a inspectores(as), personas asesoras legales y otras personas involucradas.
  - Incorporar en las labores de inspección la identificación de aspectos y determinantes sociales que inciden en la salud mental de las personas trabajadoras.
  - Mantener el compromiso y el apoyo político de las instancias superiores.

### 3. RECOMENDACIONES

**RECOMENDACIONES GENERALES** para transversalizar género en los Ministerios de Trabajo, como una condición necesaria y conducente a incorporar género en la inspección del trabajo:

- **Lograr y mantener el compromiso al más alto nivel político y programático.** Esto implica incorporar el objetivo de la igualdad de género en los planes nacionales e institucionales.
- Profundizar y mantener la **colaboración con los Mecanismos nacionales para el avance de la mujer.**
- Mejorar las **investigaciones, los diagnósticos y los análisis estadísticos desagregados** para continuar estudiando, documentando y visibilizando las brechas de género. Esto permite construir líneas de base para medir progreso, así como sustentar de manera continua la necesidad de incorporar la agenda de igualdad en las políticas laborales y de empleo a nivel nacional, y en los planes institucionales de los Ministerios de Trabajo.
- **Fortalecer a las unidades o áreas de género** y contar con una visión sistémica para transversalizar el enfoque de género en los Ministerios de Trabajo que involucre a todas las áreas de intervención institucional.
- Desarrollar y ajustar la legislación laboral para incorporar la perspectiva de género y asegurar que esté **articulada a los instrumentos internacionales.**
- Aumentar las **labores y campañas de sensibilización e información** sobre las desigualdades de género y las diferentes realidades de hombres y mujeres en el mundo laboral (brecha salarial, responsabilidad del cuidado, violencia, entre otros). Existe aún

mucho desconocimiento sobre el tema. Las acciones de sensibilización deben ser diferentes de acuerdo a los sectores y servicios a los que se dirigen; por ejemplo, considerando si son masculinizados o feminizados.

\*\*Más allá de las acciones dentro de los Ministerios de Trabajo, en el Diálogo se mencionó la necesidad de incidir en diferentes espacios de decisión que afecten el mundo del trabajo. Se recomendó, por ejemplo, participar en mesas nacionales sectoriales (industria, minería, etc.) y en la definición de políticas públicas y debates legislativos.

**RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS** para transversalizar la perspectiva de género en la inspección laboral:

- **Capacitación continua** a las personas inspectoras y a las distintas instancias dentro del Ministerio que pueden incidir en la labor de inspección (como áreas de asesoría legal), involucrando a las jefaturas. Se destacaron algunos contenidos de la capacitación:
  - o situación de hombres y mujeres en el mundo del trabajo (análisis de brechas existentes),
  - o herramientas para incorporar el enfoque de género,
  - o guías de inspección con enfoque de género,
  - o violencia por razones de género en el trabajo,
  - o instrumentos internacionales relevantes y normativa nacional,
  - o entre otros.
- Elaborar **guías y protocolos** de inspección laboral con enfoque de género. En este esfuerzo se plantearon otras recomendaciones:
  - o construirlas con el concurso de las personas inspectoras,
  - o asegurar que tengan una perspectiva práctica y realista,
  - o complementarlas con manuales y herramientas prácticas para su aplicación,
  - o revisarlas y actualizarlas de manera constante.
- Velar porque haya **paridad de género en la inspección** y abogar por la contratación de más mujeres inspectoras, especialmente involucradas en procesos de toma de decisión.
- Lograr una **mayor vinculación entre las unidades de género y las áreas de inspección** del trabajo; para esto, se recomienda contar con un enlace o punto focal de género dentro de la inspección que pueda coordinar los procesos al interior del área y esté en comunicación permanente con la unidad de género.
- Fortalecer el **enfoque preventivo de la inspección del trabajo**, que involucra labores de sensibilización y capacitación a empleadores y trabajadores.
- **Aumentar el presupuesto asignado** a la inspección y a sus esfuerzos por incorporar el enfoque de género.

#### 4. PASOS A SEGUIR

- Las delegaciones manifestaron interés en continuar el intercambio sobre las Guías y Manuales de Inspección con Enfoque de Género, destacando la experiencia de Costa Rica. Esta puede ser una nueva actividad de la RIAL/GENERO que la Secretaría está analizando con el concurso de la OIT y la CIM.
- Con apoyo de la CIM, continuar estrechando la colaboración y coordinación con los Mecanismos Nacionales de Avance de la Mujer para fortalecer la transversalización de género dentro de los Ministerios de Trabajo de manera integral, que a su vez apoye la incorporación del enfoque de género en la inspección laboral.
- La RIAL/GENERO continuará cumpliendo su Plan de Trabajo 2022-2023, cuyas próximas actividades incluyen:
  - Incorporación de más programas en el Portafolio de Programas de la RIAL, para lo cual cada punto focal de RIAL/GENERO ha recibido su nombre y contraseña.
  - Apertura de grupo de whatsapp y centro de documentación de RIAL/GENERO durante último trimestre 2022.
  - 6º Diálogo Hemisférico virtual sobre trabajo doméstico remunerado – Marzo, 2023.
  - 7º Diálogo Hemisférico virtual sobre inserción al mercado laboral y cierre de brechas ocupacionales – Julio, 2023.
  - Continuar impulsando la cooperación bilateral – la convocatoria para presentación de propuestas de cooperación bilateral se abrirá en enero, 2023.

## 5. ANEXO – LISTA DE PARTICIPANTES

### ESTADOS MIEMBROS DE LA OEA

#### **ANTIGUA AND BARBUDA** – Ministry of Public Safety and Labour

- Eltonia Anthony Rojas, Labour Commissioner

#### **ARGENTINA** – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Patricia Sáenz, Directora Nacional de Protección e Igualdad
- Juan Astral, Asesora, Dirección Nacional de Protección e Igualdad
- Julia Olguín, Enlace de Géneros y Diversidad
- María José Olguín, Analista de Planificación e Implementación de Políticas Públicas con orientación en Asuntos Internacionales
- Gustavo Ángel Riccombeni, Asesor, Unidad de Gabinete de Asesores
- Mariela Olivari, Dirección de Asuntos Internacionales
- Paola Ottolenghi, Analista Principal

#### **BAHAMAS** – Department of Labour

- Yolantha Yallop, Assistant Director of Labour
- Ingeria Miller, Labour Officer
- Vonchelle Etienne, Administrative Cadet
- Donnava Dorsett, Trainee Labour Officer

#### **BARBADOS** - Ministry of Labour, Social Security and Third Sector

- Trevor Blackman, Occupational Safety and Health Officer

#### **BELIZE** - Ministry of Labour

- Claire Lamb, Acting Deputy Labour Commissioner
- Aida Reyes, Senior Labour Officer

#### **BRAZIL** – Ministerio do Trabalho e Previdência

- Marina Cunha Sampaio - Auditora-Fiscal do Trabalho, Coordenadora Nacional do projeto de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho
- Hilvana Carvalho Pereira, Auditora Fiscal do Trabalho
- Durval Aires Neto, Asesoría Especial de Asuntos Internacionales

## *5th Hemispheric Dialogue on Gender Units among Ministries of Labor*

### **CANADA** – Employment and Social Development Canada

- Rebecca Gowan, Deputy Director, Multilateral Labor Affairs
- Amelia Parkhurst-Bartel, Policy Analyst
- Jillian LeBlanc, Policy Analyst

### **CHILE** – Ministerio del Trabajo y Previsión Social

- Carolina Guerra Fuentes, Jefa de la Unidad de Género, Gabinete de la Ministra
- Daniela Poblete Ibañez, Encargada de género en la Dirección del Trabajo
- Daniela López Leiva, Encargada de derechos fundamentales y transversalización de género, Gabinete del Subsecretario

### **COLOMBIA** – Ministerio del Trabajo

- Carlos Andrés Dussan Salas, Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial
- Magda Alberto, Asesora
- Natalia Ruiz Campuzano, Grupo Coordinador de Asistencia para Víctimas
- Karen Lorena Varela Valencia, Grupo Coordinador de Asistencia para Víctimas
- Paola Tarazona, Cooperación y Relaciones Internacionales
- Daniela Aragón Salleg, Cooperación y Asuntos Internacionales

### **COSTA RICA** – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Yamileth Jiménez Cubillo, Jefa de Unidad de Género
- Marisol Bolaños, Jefa de la Oficina de Asuntos Internacionales del Trabajo
- Vivian Beltrán Villalobos, Asesora legal, Inspección del Trabajo
- Florángel Castro- Monge, Asesora de Departamento de Asuntos Internacionales
- Arturo Carballo Madrigal, Abogado del Departamento de Asuntos Internacionales
- Ana Lucía Blanco Valverde, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo

### **ECUADOR** - Ministerio del Trabajo

- Daniela Peralta, Directora de Atención a Grupos Prioritarios
- Jhonatan Fernando González Calero, Director de Prevención y Erradicación del Trabajo infantil
- César Mateus, Director de Asuntos Internacionales
- Paula Meza, Asistente de Relaciones Internacionales
- Verónica Alvarado, Comunicaciones
- Sandra Armijos, Comunicaciones

### **EL SALVADOR** – Ministerio de Trabajo y Previsión Social

## *5th Hemispheric Dialogue on Gender Units among Ministries of Labor*

- Karen Cardoza, Jefa de Unidad de Atención Laboral a Grupos Prioritarios
- Karla Luna, Colaboradora Jurídica
- Gilma Yesenia Palacio de Brito, Inspectora del Trabajo

### **GRENADA – Ministry of Labour**

- Brenda Bain, Planning Officer
- Jeryll Francis, Labour Officer
- Neesha Lewis, Labour Officer

### **GUATEMALA – Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

- Marissa Anleu De Leon, Subdirectora de Inspección del Trabajo
- Juana Sotz Chex, Jefa de Sección Mujer Trabajadora

### **GUYANA - Ministry of Labour**

- Dhaneshwar Deonaire, Chief Labour Officer
- Prandatt Basdeo, Labour Officer

### **HAITI - Ministère des Affaires Sociales et du Travail**

- André Ibreus, Assistant Directeur du Travail
- Cynthia, Hyppolite, Inspectrice
- Rose Darline, Tilhomme Altéjacques, Chargée de Mission
- Guerline Jean- Louise, Directrice Du Travail
- Dimanche Innocent, Labor Inspector

### **HONDURAS – Secretaría del Trabajo y Seguridad Social**

- Kenia Contreras, Directora General de Previsión Social
- Nelson Erazo, Asistente Técnico de Inspección

### **JAMAICA – Ministry of Labour and Social Security**

- Gillian Corrodus, Divisional Director, Industrial Relations and Allied Services

### **MÉXICO – Misión Permanente ante la OEA**

- Socorro Guadalupe Jorge Cholula, Representante Alterna, Misión Permanente

*5th Hemispheric Dialogue on Gender Units among Ministries of Labor*

**PANAMÁ** – Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

- Yelitza Gonzalez, Directora Nacional de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades
- Carlos Landero, Director Nacional de Inspección de Trabajo
- Bredio Mitre, Director de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Astreny Artunduaga, Trabajadora Social

**PARAGUAY** – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Luis Alberto Navarro Bernal, Director de Fiscalización Laboral
- Patricia Lunchin Rumak, Jefatura de Programas, Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora
- Blanca González, Blanca Graciela González, Fiscalización Laboral

**PERÚ** – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

- Daniel Siguas Hernández, Director de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales
- Ana Gisela Cuzcano Uchuya, Especialista en no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral
- Luis Pitta, Director de Promoción y Prevención, SUNAFIL
- José Manuel Rodríguez Haya, Director de Inteligencia Inspectiva
- Ronald Bermejo, Asesor de SUNAFIL

Misión Permanente ante la OEA

- Kelva Morales, Representante Alterna

**REPÚBLICA DOMINICANA** – Ministerio de Trabajo

- Julián Mateo Jesús, Viceministro para Inspecciones
- Enemencio Gomera, Director de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
- Katherine Rodríguez, Asuntos Internacionales

**SAINT KITTS AND NEVIS** – Department of Labour

- Sarita Manroop, Labour Officer
- Annick Bedford, Labour Officer
- Astric Wyatt Archibald, Labour Officer

**SAINT VINCENT AND THE GRENADINES** – Ministry of Labour

- Ingrid Susan Clarke, Senior Labour Officer



## *5th Hemispheric Dialogue on Gender Units among Ministries of Labor*

- Eloise Exeter, Senior Labour Officer
- Ilcema Samuel, Labour Officer
- Liz Anne Laidlow, Administrative Officer
- Avette Abbott, Administrative Officer II

### **TRINIDAD AND TOBAGO – Ministry of Labour**

- Danica Smith, Planning Officer
- Farouk Mohammed, Chief Labour Inspector Specialist
- Paula Achaibar, Labor Inspectorate Unit
- Indira Dookiesingh, Labour Inspector 1

### **UNITED STATES – United States Department of Labor**

- Carolina Rizzo, Senior Advisor on Western Hemisphere Affairs
- Katie Roth, International Relations Officer
- Amy Dalrymple, Policy Analyst
- Mathilde Roux, Women’s Bureau

### **URUGUAY – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

- Laura Triaca, Directora de la Unidad de Género
- Gabriela Roberti, Directora de Condiciones Generales de Trabajo en la Inspección General de Trabajo
- Nataly Rodríguez Bessio, Abogada asesora DINATRA
- Daniella Iafrate, Inspectora de Trabajo

## **ESTADOS OBSERVADORES ANTE LA OEA**

### **ESPAÑA**

#### Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Maria Macarena Montalva Gordon, Jefa de Equipo, Inspección del Trabajo
- Wellington Valverde, Comunicaciones
- Maria Dolores Segura, Ministerio de Trabajo y Economía Social

#### Misión Permanente de España ante la OEA

- Marcos Fraile, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

## **ORGANISMOS INTERNACIONALES // INTERNATIONAL ORGANIZATIONS**

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

- Paz Arancibia, Especialista de género y no discriminación

**EUROSOCIAL+**

- Ana Perez Camporeale, Coordinadora Área de políticas de igualdad de género

**Organización de los Estados Americanos (OEA)**

- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI
- Maria Claudia Camacho, Jefa de la Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- Beatriz Piñeres, Especialista, Comisión Interamericana de Mujeres
- Lylian Mires, Consultora Senior en Género
- Guillermo Calzada, Oficial de Programas, Sección de Trabajo y Empleo
- Regina Galindo, Sección de Trabajo y Empleo
- Isabela Linares, Sección de Trabajo y Empleo

## ANEXO 6

Principales conclusiones y recomendaciones de 6º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo: “Hacia un trabajo doméstico remunerado con derechos”, realizado el 15 de marzo de 2023



## PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Toda la información del evento está disponible en: <http://www.rialnet.org/?q=es/6DialogoGenero-TrabajoDomestico>

### CONTENIDO

1. Introducción y antecedentes.....	1
2. Principales reflexiones y conclusiones .....	2
3. Recomendaciones.....	7
4. Pasos a seguir .....	10
5. Lista de participantes.....	11

### 1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

El Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo “Hacia un trabajo doméstico remunerado con derechos”, celebrado el 15 de marzo de 2023 de manera virtual, congregó a representantes de 27 Ministerios de Trabajo de las Américas con el objetivo de compartir sus avances y estrategias, así como identificar lecciones aprendidas y recomendaciones de política para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y el respeto de los derechos y principios fundamentales en el trabajo doméstico remunerado. Fue organizado por la Secretaría General de la OEA, con el apoyo de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), y contó también con la participación de representantes de trabajadores y empleadores, y del gobierno de España.

En virtud del compromiso asumido por los Ministros y Ministras de Trabajo de las Américas con la transversalización e institucionalización de género dentro de sus operaciones, políticas y programas en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA y la CIM han desplegado diversos esfuerzos para apoyar a los Ministerios en esta dirección, incluyendo estudios técnicos, diagnósticos participativos de género, talleres regionales y subregionales, y actividades de cooperación bilateral, entre otros. Estos esfuerzos dieron como resultado la creación de la RIAL/GÉNERO, comunidad especializada conformada por las personas encargadas de las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo de las Américas y persigue el propósito de contribuir a lograr la plena igualdad de género en el mundo del trabajo, a través del fortalecimiento de dichas unidades. Para cumplir con

este objetivo, la Red cuenta con herramientas como el portafolio de programas, la cooperación bilateral, y los diálogos o eventos hemisféricos, entre otras.

Este 6º Diálogo de Género hace parte del **Plan de Trabajo 2022-2023 de la RIAL/GENERO** y, al igual que los diálogos anteriores, ha sido una fuente de intercambio de experiencias, reflexión y ha facilitado la formulación de propuestas sobre el trabajo doméstico remunerado por parte de las delegaciones participantes.

Durante el Diálogo se presentaron los resultados del estudio *“Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes”*, elaborado por la CIM, junto a la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF, por su sigla en inglés) y que brindó un importante marco orientador y bases para la discusión posterior. Por su parte, los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay y Jamaica, considerados dos países con importantes avances en la materia, presentaron sus experiencias, y hubo espacios en plenario y subgrupos para que todas las delegaciones compartieran sus experiencias, retos y propuestas sobre los temas centrales vinculados al trabajo doméstico remunerado, como son la normativa, la inspección, la cobertura de la seguridad social, la capacitación y profesionalización, la difusión y sensibilización, y las alianzas con actores sociales, así como temas relacionados emergentes como es su relación con las políticas de cuidado que se están implementando en los diferentes países.

## 1. PRINCIPALES REFLEXIONES Y CONCLUSIONES

Con la finalidad de cumplir con el objetivo planteado y al igual que en oportunidades anteriores, el 6º Diálogo se dividió en dos partes, antecedidas por la presentación de los resultados del estudio realizado por la CIM y PADF. 1) La primera parte del Diálogo se centró en conocer experiencias nacionales, lideradas por presentaciones de los Ministerios de Trabajo de Uruguay y Jamaica y seguida de un espacio de intercambio. Esta primera parte se orientó a responder dos preguntas dirigidas a identificar las principales acciones de los Ministerios para lograr el pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar. 2) La segunda parte consistió en un ejercicio en subgrupos para identificar los principales aciertos y lecciones aprendidas de tales acciones, así como recomendaciones sobre políticas y medidas que deberían adelantar las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo para lograr el pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras del hogar.

A continuación, se presentan las principales reflexiones y conclusiones que pudieron extraerse del Diálogo y, en una sección posterior, las recomendaciones.

- En las últimas décadas **ha habido muchos avances en el aspecto jurídico normativo en torno al trabajo doméstico** para integrar a las trabajadoras de este sector en el espectro laboral que garantice un nivel de protección social, seguridad y salud ocupacional equivalente a la

protección que se brinda a cualquier otra persona trabajadora. Diversas intervenciones señalan que se ha avanzado en la regulación de horas laborales, protección ante desempleo, régimen de despido, afiliación a la seguridad social, entre otras prestaciones.

- En el debate sobre este tema se otorga gran importancia a la ratificación y/o armonización de la normativa con los Convenios 189 y 190 de la OIT para lograr que todos los países de la región den a las trabajadoras domésticas remuneradas los mismos derechos que a todas las demás personas en la fuerza laboral. Es preciso destacar que el Convenio 189 reconoce que otorgar “los mismos derechos” es insuficiente, al indicar: “Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos”
- **El fortalecimiento de la institucionalidad** en torno al trabajo doméstico es un tema destacado. Para lograr políticas más globales hacia las trabajadoras del hogar hay que considerar que no es sólo el Ministerio de Trabajo quien tiene la responsabilidad, sino que debe ser una política de Estado en la cual el Ministerio de Trabajo tenga la responsabilidad de estimular acciones y formular políticas con participación de las instituciones y organizaciones de trabajadoras del hogar y representación de empleadores, y donde intervengan otros ministerios e instancias que apoyan al trabajo doméstico. Al respecto, los diálogos tripartitos son mencionados como instancias positivas.
- **Se reconoce ampliamente que el proceso de formalización de las trabajadoras del hogar es lento** y que es preciso impulsar el reconocimiento de los beneficios de las contribuciones a los sistemas de seguridad social por parte de las trabajadoras del hogar y las personas empleadoras, informar sobre derechos y obligaciones, así como visibilizar y hacer fácilmente comprensibles las ventajas y los procesos asociados con la formalización. Existe una dificultad de llegar con información tanto a las trabajadoras como a la parte empleadora; en el caso de las trabajadoras, porque no siempre tienen acceso a todos los medios de comunicación o no son fácilmente identificables; en el caso de las personas empleadoras, porque en general no están representadas o en una asociación o agrupación y no cuentan con canales de información.
- Es compartida la dificultad de que para **la efectiva implementación de la normativa** es necesario **desarrollar un modelo de inspección que permita vigilar el respeto a la normativa existente** sin transgredir el derecho de las personas particulares y la inviolabilidad del domicilio. Para abordar este tema se plantea como necesario establecer mejores estrategias para la inspección dentro del hogar, incluyendo la realización de inspecciones rutinarias pero no programadas y no conectadas a denuncias para evitar menoscabar la relación de trabajo y considerando la dificultad de las trabajadoras para hacer denuncias, ya sea por el

desconocimiento de sus derechos, el miedo a la toma de acciones retaliatorias por parte de sus contratantes, o por la asequibilidad a los mecanismos de denuncia. Las direcciones de inspección deben informar a las personas trabajadoras y empleadores que se van a realizar inspecciones de rutina y no programadas, así como aclarar derechos y obligaciones, así como las acciones o comportamientos que son violatorias de la legislación laboral.

- Uno de los temas que suscita una gran preocupación es **la brecha histórica de la cobertura de seguridad social** para incorporar a todas las trabajadoras del hogar en los sistemas de seguridad social, incluyendo acceso a jubilación y pensiones. Al respecto ha habido avances importantes en la legislación, aunque la implementación ha sido más lenta, por lo que el desafío estriba en mejorar la eficacia de las políticas sociales destinadas a las trabajadoras del hogar, asegurando que las políticas de cuidados las incluyan a ellas y sus familias. Mejorar la formalización del trabajo del hogar contribuirá a fortalecer el acceso a los sistemas de seguridad social.
- **La sensibilización sobre el trabajo doméstico se destaca como una pieza clave para lograr avanzar en el respeto a la normativa** para que la parte empleadora cumpla con las obligaciones establecidas, lo cual implica un desafío particular, porque el sector empleador no siempre tiene una asociación que los represente, lo cual dificulta el diálogo y hace el proceso muy lento. Por otra parte, se requieren acciones de sensibilización dirigidas al personal de las instituciones gubernamentales, específicamente a la inspección del trabajo, para que puedan detectar las infracciones, acompañando el proceso con difusión. Se destaca como necesario un esfuerzo para cambiar la opinión pública en torno al trabajo doméstico para que se considere socialmente como un trabajo digno, con derechos.
- Por otro lado, se realizan actividades de sensibilización orientadas a **ampliar el conocimiento de los derechos** por parte de las trabajadoras del hogar y de las responsabilidades por parte del Estado.
- En forma transversal estuvo presente la necesidad de adoptar un **enfoque interseccional del trabajo doméstico** reconociendo la heterogeneidad de situaciones de las trabajadoras del hogar, ya sea de origen étnico, racial o rural y, en especial, de las trabajadoras migrantes, y que la intersección de dos o más de estas identidades puede incrementar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra una trabajadora.

En cuanto a las respuestas a la pregunta orientadora **¿Qué ha funcionado? ¿Cuáles son los principales aciertos y lecciones aprendidas de dichas acciones?** se compartieron diversas experiencias sobre los temas abordados en la reflexión inicial, los cuales se presentan a continuación.

- Se registran **avances en el marco legal con relación a la cobertura de la seguridad social** a las trabajadoras del hogar. Se identificaron experiencias con logros importantes en la región, entre las cuales se encuentra:
  - La experiencia de Uruguay en donde la cobertura de la seguridad social para las trabajadoras domésticas cubre un amplio espectro de beneficios sociales extensibles a personas cuidadoras de niños y niñas, de enfermos y acompañante personales. También se destaca el alza en los salarios para el trabajo doméstico que se incrementó muy por encima del resto de los salarios promedio privados al ser integrado en el órgano tripartito de fijación y ajuste de salarios mínimos.
  - La experiencia de Perú, donde se ha implementado un registro de los contratos de trabajo doméstico que permite un seguimiento interinstitucional a la obligación de contribución al sistema de seguridad social.
  - El caso de México que logró un importante avance al actualizar su normativa y establecer la obligatoriedad del sector empleador de incorporar a la seguridad social a las 2.3 millones de personas trabajadoras del hogar del país, en su mayoría mujeres, así como de proporcionar el acceso a los derechos y prestaciones que comprenden un trabajo digno para este mismo número de personas.
  - Adicionalmente, diversas delegaciones mencionaron durante sus intervenciones que se ha avanzado en la regulación de horas laborales, protección ante desempleo, régimen de despido, afiliación y cobertura de los sistemas de seguridad social, entre otras prestaciones.
  
- Se ha avanzado en el **desarrollo de mecanismos de inspección laboral y denuncia eficientes**. Los países han puesto en práctica diversas iniciativas para identificar infracciones laborales, debido a la dificultad para que las trabajadoras del hogar cursen las denuncias, muchas veces por el desconocimiento de las formas de presentarlas o por el desconocimiento de sus derechos. Se presentan experiencias tales como la de Uruguay, donde realizan inspección puerta a puerta como una práctica masiva de inspeccionar todos los hogares; en Jamaica, con la utilización de “tabletas” para el trabajo de las y los inspectores en el territorio se pudo recibir las denuncias en forma personal. Por su parte, en España, se aprobó en 2022 un Decreto Ley por medio del cual se hace posible cruzar datos de inspección de trabajo con la tesorería de la seguridad social para asegurar que efectivamente el cumplimiento del salario mínimo o cotizaciones por concepto de seguridad social es correcto y, en el caso de detectarse alguna anomalía, se cita a la persona empleadora en la inspección del trabajo.
  
- **Se registran avances en el fortalecimiento de los sistemas de información y mecanismos de registro sobre empleo doméstico** como una forma de activar la formalización y el pago a la seguridad social. Se reconoció que, debido a la naturaleza informal de este sector, es



difícil hacer un seguimiento y recopilar datos de este, pero se registran avances en dichos sistemas de registro. En Paraguay se hacen recorridos barriales con miras a avanzar en los procesos de formalización de las relaciones laborales (suscripción de contrato de trabajo e inscripción en el Instituto de Previsión Social) y se pudo constatar un impacto positivo en las zonas recorridas tras el cruce posterior de datos con el Instituto de Previsión Social en los meses posteriores. En Chile, se ha dado formación para el uso de un portal de registro e información de derechos y deberes e inspección de trabajo donde la persona trabajadora se puede registrar y generar un contrato de trabajo.

- **En materia de capacitación también se registran varias iniciativas y avances.** Destaca la capacitación técnica dirigida a las trabajadoras del hogar conducente a facilitar su trabajo y que vayan más allá de las labores de cuidado. Se resalta el caso de Jamaica, donde el Ministerio se alió con el sindicato de trabajadoras del hogar para ofrecer esta capacitación con excelentes resultados, así como experiencias en Chile y Guatemala. Para México, se puso de relieve la colaboración de la autoridad laboral con las organizaciones de la sociedad civil para brindar capacitaciones y acompañar los procesos de certificación de competencias en trabajo del hogar, así como en la economía del cuidado y en servicios turísticos. También se ha impulsado la certificación de capacidades con base en conocimientos y aptitudes útiles para las trabajadoras del hogar, incluyendo programas gratuitos y con horarios flexibles para facilitar la participación de las trabajadoras. Hay una gran coincidencia en **la importancia de generar acciones de profesionalización** del trabajo doméstico remunerado en diversas áreas.
  
- **El diálogo social adquiere una relevancia crítica en la identificación de necesidades, retos y oportunidades para el trabajo doméstico,** razón por la cual es fundamental la representación de todos los actores sociales que participan en la ejecución de dicha labor. Al respecto se identificó que:
  - **El apoyo a organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar es importante,** particularmente para su ampliación/alcance a zonas peri-urbanas y rurales, ya sea para la difusión de derechos y promover la formalización, para acompañamiento en las inspecciones, para facilitar la recolección de información y obtener información del sector y, fundamentalmente, para asegurar la protección de sus derechos y la implementación efectiva de la normativa. Se reconoce la importancia de las instancias tripartitas: en Uruguay, la ley de trabajo doméstico de 2006 surgió con el apoyo de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, constituida por los sectores de trabajadores, empleadores, el Ministerio de Trabajo y el de INMUJERES. Paraguay también atribuye un alto grado de apoyo en el avance a la Comisión Tripartita. Por otra parte, Trinidad y Tobago mencionó la existencia de un sindicato y una cooperativa de trabajadoras

del hogar que ofrece capacitación a los cuales las personas acuden con mayor frecuencia que al gobierno; Jamaica también trabaja con los sindicatos para facilitar la recolección de información y con su agencia de datos para lograr obtener información de este sector.

- **La organización de las personas empleadoras** supone uno de los mayores desafíos en las políticas públicas de trabajo decente para las trabajadoras del hogar. A menudo, las personas que emplean trabajadoras del hogar no cuentan con una organización que las represente, dificultando el intercambio de información y las labores de difusión y sensibilización.

## 2. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones sobre políticas y acciones que deben adelantar las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo para lograr el pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras del hogar son las siguientes:

### Recomendaciones generales:

- Adoptar un enfoque interseccional sobre el trabajo doméstico remunerado, considerando la diversidad lingüística e interculturalidad y la situación de trabajadoras del hogar migrantes.
- Velar porque la normativa laboral no excluya al trabajo doméstico, así como velar porque la normativa que regule el trabajo doméstico consagre la igualdad de condiciones con respecto a todas las personas trabajadoras. Evitar generar una normativa diferenciada porque, por lo general, la diferenciación puede generar discriminación.
- Incluir el trabajo doméstico remunerado en las políticas de cuidados que se están desarrollando en los países, asegurando que estas políticas incluyan a las trabajadoras del hogar y sus familias, y mejorando el acceso a los sistemas de formalización y seguridad social.
- Propiciar la articulación de todos los actores sociales relevantes a nivel local y nacional.

### Recomendaciones específicas:

Con relación a la inspección laboral:

- Diseñar e implementar procesos de sensibilización y la incorporación de la perspectiva de género en las inspecciones de trabajo, tanto con las trabajadoras del hogar como con quienes las emplean, para que tengan conocimiento sobre cuáles son sus derechos y sus obligaciones.
- Capacitar a inspectores(as) del trabajo en la detección y atención de la violencia y el acoso basado en género.
- Incorporar, además del enfoque de género, el enfoque de interseccionalidad en la inspección. Incluir elementos y ajustes necesarios de acuerdo a las condiciones de cada grupo atendido; por ejemplo, contar con materiales en diferentes idiomas.
- Desarrollar mecanismos y prácticas de inspección y de denuncia para afrontar el reto de realizar inspecciones sin invadir la privacidad de los hogares, considerando las dificultades que enfrentan las trabajadoras del hogar para realizar denuncias. Considerar la implementación de inspecciones rutinarias y no programadas, no relacionadas con denuncias, para proteger a las trabajadoras del hogar de represalias de la parte empleadora. Trabajar para garantizar que las personas empleadoras sean notificadas con anticipación sobre estas inspecciones, así como sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar y qué acciones/comportamientos constituirían violaciones de la legislación laboral.

Con relación a la articulación con diferentes actores y al diálogo social:

- Promover la articulación con todos los actores (personas empleadoras, trabajadoras y organismos de representación de trabajadoras del hogar) a nivel local y nacional.
- Crear mesas interinstitucionales con todos los actores y adoptar planes de trabajo con objetivos de política pública a mediano y largo plazo.
- Fortalecer los espacios de diálogo social, que permita conocer las necesidades de las trabajadoras del hogar para poder crear políticas y también conocer necesidades del sector empleador. Un ejemplo son las comisiones tripartitas con enfoque de género.
- A través del diálogo social, hacer uso y fomentar un lenguaje adecuado, así como lograr una denominación del trabajo doméstico que éste acorde con las necesidades y preferencias de quienes integran dicho sector.

Con relación a la cobertura de la seguridad social:

- Ampliar la cobertura de la seguridad social acompañado de un proceso de sensibilización dirigido en particular a la parte empleadora. Esta cobertura debe ir más allá del acceso a una

pensión e incluir licencias por enfermedad remuneradas, licencias de maternidad remuneradas, y seguro de desempleo, entre otros.

- Establecer obligatoriedad de las personas empleadoras para efectuar el registro de seguridad social de las trabajadoras del hogar.
- Evaluar la creación de subsidios por desempleo, de forma que se pueda dar esta prestación al interrumpirse la relación laboral, en especial cuando la persona trabajadora doméstica tiene más de un empleador.
- Realizar un cruce de información de los datos registrados en las diferentes instituciones del Estado para facilitar la verificación del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contribuciones a los Sistemas de Seguridad Social.

Con relación a la profesionalización y capacitación:

- Crear e impulsar, en colaboración y con los insumos de las trabajadoras del hogar, programas de certificación de competencias gratuitos y en horarios flexibles dirigidos a formalizar, capacitar y mejorar sus condiciones de trabajo.
- Generar acciones para profesionalizar a las trabajadoras del hogar en diversas áreas, incluyendo en materia de cuidados.

Con relación a la difusión y sensibilización

- Realizar campañas y material de difusión y sensibilización sobre derechos y obligaciones con todos los actores sociales relevantes para dar a conocer la normativa y trabajar en la consolidación de una cultura de cumplimiento de esta.
- Informar, sensibilizar y asesorar a las trabajadoras del hogar y sus empleadores(as) (campañas, difusión por diversos medios) sobre sus derechos y obligaciones, considerando sus condiciones particulares. Incluir información sobre cómo prevenir y atender la violencia y el acoso por razones de género, considerando que ésta es una de las grandes preocupaciones de las trabajadoras del hogar en muchos países.
- Se reconoce como un acierto acompañar con traducciones a aquellas trabajadoras del hogar que poseen otra lengua, para que tengan la asesoría adecuada y conocimiento sobre sus derechos en el ámbito laboral.

- Disponer de guías y tutoriales para sensibilizar y capacitar sobre cómo generar contratos de trabajo con coordinación entre instituciones estatales para verificar si se cumplen las obligaciones a las que tienen derecho las trabajadoras.
- Adoptar un enfoque de sensibilización riguroso en lo que respecta a la concienciación sobre los beneficios de las cotizaciones en los sistemas de seguridad social.

### 3. PASOS A SEGUIR

Continuando con el cumplimiento del Plan de Trabajo 2022-2023 de la RIAL/GENERO, se abordarán las siguientes actividades:

- Implementación del Centro de Documentación, que contendrá materiales y recursos importantes para las unidades de género de los Ministerios de Trabajo.
- Realización del 7° Diálogo Hemisférico virtual sobre inserción al mercado laboral y cierre de brechas ocupacionales – Julio, 2023.
- Incorporación de más programas en el Portafolio de Programas de la RIAL, para lo cual cada punto focal de RIAL/GÉNERO ha recibido su nombre y contraseña.
- Continuar impulsando la cooperación bilateral – Durante la 16ª Convocatoria de Cooperación Bilateral de la RIAL/OEA se seleccionó una cooperación bilateral entre el Ministerio de Trabajo de Colombia (institución solicitante) y el Ministerio de Trabajo de Uruguay (institución proveedora) sobre “Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado” que se estará realizando durante 2023.
- La Secretaría Técnica de la RIAL/GÉNERO ha propuesto la publicación de un repositorio de acciones que realizan los Ministerios de Trabajo de toda la región frente al trabajo doméstico, clasificadas en cinco grandes áreas de intervención: 1) Capacitación y profesionalización, 2) Difusión y sensibilización, 3) Inspección, 4) Cobertura de seguridad social, y 5) Alianzas con actores sociales. Para ello, ha elaborado fichas por país y está consultando a cada Ministerio para validar y publicar la información.
- El repositorio de acciones mencionado anteriormente se conectará con el micrositio de la CIM en la materia, el cual busca proporcionar herramientas concretas y piezas de sensibilización y difusión (video, audios, tarjetas para redes sociales, etc.) a personas trabajadoras, personas empleadoras y al funcionariado público en torno a temas clave para el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar (<https://www.oas.org/es/cim/trabajo-domestico/pages/descargas.html>).

#### 4. LISTA DE PARTICIPANTES

##### ESTADOS MIEMBROS / MEMBER STATES

###### **ARGENTINA** – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Patricia Sáenz, Directora Nacional de Protección e Igualdad
- María del Mar Ortolano, Directora del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
- María José Olguín, Analista de Planificación e Implementación de Políticas Públicas con orientación en Asuntos Internacionales
- Gustavo Ángel Riccombeni, Asesor, Unidad de Gabinete de Asesores
- Thiago Sabato Martins, Analista, Dirección de Asuntos Internacionales

###### **BAHAMAS** – Ministry of Labour and Immigration

- Donnavia Dorsett, Technical Associate

###### **BELIZE** — Ministry of Labour

- Aida Reyes, Senior Labour Officer

###### **BOLIVIA** — Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

- Maya Verazain, Funcionaria, Dirección de Asuntos Internacionales
- Erika Arteaga, Técnico de Relaciones Internacionales
- Cinthya Quispe Silva, Responsable de Derecho Laboral
- Wendy Marlene Paño Titirico, Profesional de Derecho Laboral

###### **BRAZIL** – Ministerio do Trabalho e Emprego

- Maira Lacerda, Coordinadora de Cooperación Técnica Internacional

###### **CANADA** — Ministry of Labour

- Jillian LeBlanc, Team Lead Gender Based Analysis Plus Center of Expertise
- Shanaya Singh, Policy Analyst

###### **CHILE** – Ministerio del Trabajo y Previsión Social

- María Karen Mejías, Encargada Ministerial de Género
- Pamela Carrasco Geve, Coordinadora Medidas Igualdad de Género

- Abril Campos, Apoyo Experto de la Unidad de Transversalización de Género de la Subsecretaría del Trabajo
- Marcelo Tapia Valenzuela, Jefe de Asuntos Internacionales
- Antonia Riveros, Profesional Dirección de Estudios

**COLOMBIA** – Ministerio del Trabajo

- Erika Tinoco Rivera, Funcionaria del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y Equidad Laboral con Enfoque de Género
- Rubiela Agamez, Profesional especializada de la Dirección de Derechos Fundamentales
- Daniela Aragón Salleg, Asesora de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**COSTA RICA** – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Yamileth Jiménez Cubillo, Jefa de Unidad de Género
- Marisol Bolaños, Jefa de Departamento de Asuntos Internacionales
- Ana Lucia Blanco Valverde, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo
- Jorge Tortos, Consejero, Misión Permanente de Costa Rica ante la OEA

**DOMINICA** — Ministry of National Security & Legal Affairs

- Gloria Joseph, Permanent Secretary

**ECUADOR** - Ministerio del Trabajo

- Daniela Peralta, Directora de Atención a Grupos Prioritarios
- Daniela Gallo, Analista de Relaciones Internacionales
- Laura Vásquez, Especialista, Misión Permanente de Ecuador ante la OEA

**EL SALVADOR** – Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Fabiola Aquino, Técnico de la Unidad de Atención Laboral a Sectores Prioritarios
- Karla Luna, Colaboradora Jurídica

**GRENADA** – Ministry of Labour

- Brenda Bain, Planning Officer

**GUATEMALA** – Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Juana Sotz Chex, Jefa de Sección Mujer Trabajadora
- Gabriela Soria, Asesora de Viceministra
- Belbet González, Analista de Cooperación

**HONDURAS** – Secretaría del Trabajo y Seguridad Social

- Nelson Erazo, Asistente Técnico de Inspección

**JAMAICA** – Ministry of Labour and Social Security

- Lyndon Ford, Director Electronic Labour Exchange

**MÉXICO** – Secretaría del Trabajo y Previsión Social

- Graciela Aurora Ramirez Zepeda, Directora de Políticas de Trabajo Digno
- Mara Salazar, Directora de Asuntos Hemisféricos
- Omar Alberto Laborde Velázquez, Funcionario de Subdirección de Promoción para la Incorporación a la Seguridad Social
- Ignacio Maldonado, Operativo
- Socorro Guadalupe Jorge Cholula, Representante Alterna, Misión Permanente de México ante la OEA

**PANAMÁ** – Misión Permanente de Panamá ante la OEA

- Juana Mudarra, Delegada, Misión Permanente

**PARAGUAY** – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Patricia Lunchin Rumak, Responsable de Programas y Proyectos de la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora
- Viviana Cano Cantero, Directora General de Planificación

**PERÚ** – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

- Cecilia Tello, Directora de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales
- Katherine Durand, Especialista de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales
- Ana Gisela Cuzcano, Especialista en Igualdad y No Discriminación en el Ámbito Laboral
- María Isabel Moscol, Oficial Administrativo, Oficina de la SG/OEA en Perú
- Kelva Morales, Representante Alterna, Misión Permanente de Perú ante la OEA

**REPÚBLICA DOMINICANA** — Ministerio de Trabajo

- Katherine Lizbeth Leger Valera, Coordinadora, Dirección General de Trabajo

**SAINT KITTS AND NEVIS** – Ministry of Tourism, Civil Aviation, International Transport, Employment & Labour and Urban Development

- Shernel James, Labour Commissioner
- Annick Bedford, Labour Officer
- Astric Wyatt Archibald, Labour Officer
- Amy Seaton, Labour Officer



**SAINT LUCIA** – Ministry for the Public Service, Home Affairs, Labour and Gender Affairs

- Bynta Ernest, Gender Affairs Officer
- Nadia Pierre-Louis, Employment Officer III

**SAINT VINCENT AND THE GRENADINES** – Ministry of Agriculture, Forestry, Fisheries, Rural Transformation, Industry and Labour

- Icelma Samuel, Labor Officer
- Avette Abbott, Admin Officer

**TRINIDAD AND TOBAGO** – Ministry of Labour

- Farouk Mohammed, Chief Labour Inspector Specialist
- Mary Lyn Lewis-James, Senior Labour Inspector Specialist
- Cherisse Coward, International Affairs Officer
- Danica Smith, Planning Officer
- Paula Achaibar, Labour Inspector II
- Indira Dookiesingh, Labour Inspector
- Tara Rampersad, Labour Inspector

**UNITED STATES** – Department of Labor

- Carolina Rizzo, Senior Advisor on Western Hemisphere Affairs
- Katherine Roth, International Relations Officer
- Amy Dalrymple, Policy Analyst
- Mathilde Roux, Policy Analyst

**URUGUAY** – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Laura Triaca, Jefa de la Unidad Especializada en Género
- Magela Escutari, Integrante de Unidad Especializada en Género
- Nataly Rodríguez Bessio, Asesoría Letrada
- Laura Zúñiga, Asesora
- Andrea Badolati, Integrante de Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA)

**ÓRGANOS CONSULTIVOS / CONSULTATIVE BODIES**

**Comité Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)**

- Marta Pujadas, Presidenta
- Gabriela Prado, Representante de Trabajadores

- Nahuel Placanica, Representante de Trabajadores

Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)

- Maria Paz Anzorreguy, Directora  
**ESTADOS OBSERVADORES ANTE LA OEA / OAS OBSERVER STATES**

**ESPAÑA** — Embajada de España en EEUU

- Marcos Fraile, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

**ORGANISMOS INTERNACIONALES / INTERNATIONAL ORGANIZATIONS**

**Organización de los Estados Americanos (OEA) / Organization of American States (OAS)**

- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI
- Maria Claudia Camacho, Jefa de la Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- Lylian Mires, Especialista de Género
- Beatriz Piñeres, Especialista, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
- Hilary Anderson, Senior Gender Specialist, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
- Azul Hidalgo, Oficial de Programas, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- María Camila Salazar, Pasante, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI