**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**

*(Versión preliminar abierto a comentarios de participantes hasta el 15 de julio, 2021. Agradecemos enviar comentarios a trabajo@oas.org)*

**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 constatarse, 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 -**entregobierno, 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 entre las mujeres**. 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.
* 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. 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.

1. ***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 prerrequisitos 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.
1. ***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.
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.