



DOCUMENTO BASE

(Versión actualizada al 19 de julio – Incluye Agenda actualizada)

7º Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo:

“Enfoque de género en estrategias de inserción laboral: Cerrando brechas ocupacionales”

26 de julio, 2023

10:00 a.m. a 1:00 p.m. (EST – Verificar horario local [aquí.](#))

Toda la información del evento se actualizará en la página web:

http://rialnet.org/?q=es/7DialogoGenero_InsercionLaboral

[Registro en línea aquí](#)

CONTENIDO

1. Antecedentes y justificación.....	1
2. Descripción.....	4
3. Agenda y Preguntas orientadoras.....	5
4. Información logística y de conexión.....	6

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

La Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) han desplegado diversos esfuerzos para apoyar a los Ministerios de Trabajo de las Américas con la transversalización e institucionalización de género dentro de sus operaciones, políticas y programas, reconociendo dichos procesos como medios para llegar a la igualdad de género en el mercado de trabajo. Estos esfuerzos son fruto del compromiso asumido por los Ministros y Ministras de Trabajo de las Américas en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, y en tiempos recientes se han centrado en la celebración

de diálogos virtuales a nivel hemisférico sobre diferentes temas prioritarios que dieron como resultado la creación de la RIAL/GENERO.

La RIAL/GENERO es una 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 gran propósito de contribuir a lograr la plena igualdad de género en el mundo del trabajo, a través del fortalecimiento dichas unidades. Para cumplir con este objetivo, la Red cuenta con herramientas como portafolio de programas, cooperación bilateral, y diálogos o eventos hemisféricos, entre otras.

El 7º Diálogo de Género es parte del Plan de Trabajo 2022-2023 de la RIAL/GENERO, cuyo propósito es promover el intercambio de experiencias, la reflexión y la formulación de propuestas sobre las estrategias de formación y empleo para cerrar brechas ocupacionales de género -que mantienen a hombres y mujeres concentrados en ciertos sectores de actividad- y promover una mayor igualdad en el mercado de trabajo.

A pesar de los notables avances en el ámbito educativo, con importantes aumentos en años de escolaridad de las mujeres en las últimas décadas, así como la introducción de mejoras en los sistemas de formación y los servicios de empleo, persisten significativos sesgos de género en el mercado laboral que se manifiestan en la existencia de ocupaciones altamente feminizadas o altamente masculinizadas, en la persistente brecha salarial y las desigualdades en las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros.

Estos sesgos limitan las oportunidades y perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral, pues influyen en la elección de estudios y ocupaciones, y mantienen la segregación ocupacional. Por ejemplo, en áreas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), las mujeres suelen estar subrepresentadas, mientras que, en sectores como la enfermería o a educación primaria, los hombres están subrepresentados. De acuerdo con UNESCO, a nivel mundial, las mujeres representan sólo 35% de quienes cursan estudios de enseñanza superior en STEM y menos de 30% de investigadores(as) científicos(as)¹. Esta segregación a nivel de educación y formación, que se traduce en segregación en el mercado laboral, es resultado de la persistencia de estereotipos de género y de prejuicios arraigados que influyen en la forma en que se perciben, valoran y distribuyen las diferentes ocupaciones según el género, así con en la falta de modelos a seguir en ocupaciones no tradicionales para cada género.

Otra manifestación de los sesgos de género en las ocupaciones se evidencia en la persistente brecha salarial de género, pues a pesar de tener las mismas habilidades y experiencia, las mujeres suelen recibir salarios más bajos que los hombres. Esto se debe, en parte, a la valoración social y económica desigual de las ocupaciones consideradas "femeninas" en comparación con las

¹ UNESCO (2019) "Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)"

"masculinas". En el campo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), donde los salarios son más altos que el promedio, la participación de las mujeres es de menos de 18%²; mientras que, dentro del trabajo remunerado del hogar, ocupación que se caracteriza por tener muy bajos salarios, las mujeres representan más del 91,1%³ del empleo.

La presencia de sesgos de género en las ocupaciones también se manifiesta a través de barreras y discriminación que obstaculizan el acceso y el desarrollo profesional de las mujeres. Estas barreras van más allá de la falta de oportunidades de capacitación e incluyen la ausencia de redes de apoyo, especialmente en materia de cuidados, así como discriminación en los procesos de contratación y promoción. Estas limitaciones tienen su origen en la arraigada división sexual del trabajo y restringen las oportunidades de las mujeres para acceder a ocupaciones mejor remuneradas y con mayor influencia.

La necesidad de implementar estrategias para erradicar los sesgos de género se fundamenta en la existencia de un círculo vicioso que afecta significativamente la igualdad de oportunidades. Por una parte, estos sesgos restringen la capacidad de las personas para elegir libremente sus carreras y ocupaciones y perpetúan la segregación ocupacional, lo cual, a su vez, contribuye a la mantención de la brecha salarial de género y a la falta de representación de las mujeres en roles de liderazgo.

En los últimos años, muchas organizaciones y gobiernos han adoptado un enfoque de género en sus estrategias de formación e inserción laboral para abordar y eliminar los sesgos de género y promover la igualdad de oportunidades y la creación de entornos de trabajo inclusivos y equitativos. La adopción de medidas que garanticen que las mujeres tengan acceso igualitario a programas de formación y capacitación en ocupaciones masculinizadas (becas, subsidios o programas de tutoría que ayude a superar las barreras financieras o de conocimiento), así como el establecimiento de alianzas con empresas, organizaciones y gobiernos para implementar programas y políticas que fomenten la participación de las mujeres en ocupaciones masculinizadas y viceversa, son acciones que contribuyen a cerrar las brechas ocupacionales por razones de género y construir un mundo del trabajo donde todas las personas puedan desarrollar plenamente su potencial en condiciones de igualdad. Múltiples esfuerzos se están desplegando para cerrar la brecha en estudios y ocupaciones, particularmente fomentando que más niñas y mujeres jóvenes accedan a oficios tradicionalmente masculinizados y disciplinas STEM tanto en los sistemas educativos como en los sistemas de formación para el trabajo. Para efecto del 7º Diálogo de Género que se describe en este documento, se hará énfasis en los esfuerzos realizados desde la formación para el trabajo.

² CEPAL(2023). "Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible".

³ El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021

2. DESCRIPCIÓN

Como en diálogos anteriores, el 7º Diálogo Hemisférico reunirá a **las personas responsables de las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo** de las Américas con el fin de continuar analizando, intercambiando experiencias y planteando recomendaciones sobre temas centrales de la igualdad y la institucionalización de género. En esta oportunidad y en línea con el Plan de Trabajo 2022-2023 de la RIAL/GENERO, el 7º Diálogo Hemisférico, se centrará en el enfoque de género en las estrategias de formación y empleo.

Este diálogo es organizado por la Secretaría Técnica de la CIMT en la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI) de la OEA, en colaboración con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).

Día y Hora: 26 de julio, 2023 – 10:00 a.m. a 1:00 p.m. (EST, Horario de Washington D.C. – Verificar hora local)

El diálogo se realizará por medio de la plataforma ZOOM.

Objetivo: Compartir avances y experiencias, así como formular recomendaciones, sobre el enfoque de género en las estrategias de formación, inserción laboral y empleo, con miras a atender y eliminar las brechas y la segregación ocupacional por razones de género.

Participantes:

- Directivas y representantes de las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo de la OEA, y funcionarios(as) de dichos Ministerios interesados en participar.
- Representantes de trabajadores y empleadores, agrupados en los órganos consultivos de la CIMT -COSATE y CEATAL-.
- Se invitará a organizaciones internacionales y otros actores interesados, en calidad de observadores.

3. AGENDA Y PREGUNTAS ORIENTADORAS

26 de julio de 2023

10:00 a.m. a 1:00 p.m. EST – Horario de Washington DC
(Por favor, verificar horario local)

- 10:00 – 10:20 Apertura e introducción
- Kim Osborne, Secretaria Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la OEA
 - María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI/OEA
- 10:20 – 11:40 Estrategias de formación, inserción laboral y empleo para la eliminación de los sesgos de género en el mercado laboral: Intercambio de experiencias, identificación de lecciones aprendidas y recomendaciones generales (con base en preguntas orientadoras 1 y 2)

Facilitadora: Lylían Mires, Experta y Consultora senior de OEA en género

- Presentación: Experiencia del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL), a cargo de Eleanor Delamater, Analista de Política de la Oficina de la Mujer de USDOL
- Diálogo abierto entre todas las delegaciones para compartir sus respuestas a las Preguntas orientadoras (max. 5 min por intervención)

Preguntas orientadoras:

1. ¿Cuáles son las principales estrategias que implementa su Ministerio, desde la formación para el trabajo y la inserción laboral, para eliminar la brecha de género en las ocupaciones? Sugerimos considerar acciones en materia de sensibilización, capacitación, políticas y prácticas de contrataciones no discriminatorias, entre otras.
2. ¿Qué ha funcionado? ¿Cuáles son los principales aciertos y lecciones aprendidas de la implementación de esas estrategias? Por favor considere cuáles elementos de las acciones adelantadas por su Ministerio serían de utilidad para otros países. [Pregunta aplica tanto a la discusión general como a los sub-grupos]

- 11:40 – 12:30 Trabajo en *subgrupos* – Con base en preguntas orientadoras 2 y 3

Preguntas orientadoras:

Se repite Pregunta **No. 2**

3. ¿Cuáles son las principales recomendaciones sobre políticas y acciones que deben adelantar las unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo para lograr que los sistemas de formación para el trabajo y las estrategias de inserción laboral contribuyan a eliminar los sesgos de género en las ocupaciones?

12:30 – 13:00 Presentación de los subgrupos y cierre

- Moderadores(as) de cada subgrupo
- Jesús Schucry Giacoman, Director de Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI/OEA

4. INFORMACIÓN LOGÍSTICA Y DE CONEXIÓN

Registro: Favor completar el Registro en línea, de preferencia a más tardar el **10 de julio**, el cual puede realizarse [dando click aquí](#).

Acceso a la plataforma y conexión: La reunión se llevará a cabo a través de la plataforma ZOOM. El enlace de conexión se enviará automáticamente a los(as) participantes una vez registrados.

Pruebas de audio: En el diálogo se espera la activa participación de todas las delegaciones. En este sentido, agradecemos a las(os) delegadas(os) conectarse 30 minutos antes del inicio de la reunión para hacer pruebas de audio, conexión e interpretación.

Idioma: La reunión contará con interpretación simultánea español e inglés.

MÁS INFORMACIÓN:

Si requiere información adicional, por favor escriba a trabajo@oas.org