



RED DE PUNTOS FOCALES 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 OEA propició 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 apoyo de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Estos diálogos se suman a las múltiples acciones que la OEA ha realizado 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, según lo han manifestado las autoridades laborales en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA.

En el transcurso de 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, concretamente durante el 3er diálogo, las personas participantes manifestaron explícitamente el interés de conformar esta red de manera formal. Con base en ello, la Secretaría Técnica de la CIMT presentó la idea a las autoridades de la Conferencia en su Reunión de Planeación de febrero, 2022, que fue bien acogida y por lo cual el Plan de Trabajo 2022-2024 de la CIMT contiene como una de sus acciones concretas: “Constituir la red de puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo como una 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 Ministros y Ministras de Trabajo en la Declaración y el 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, políticas de empleo y trabajo y 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; esto incluye el fortalecimiento institucional de 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 del trabajo.

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

Objetivos específicos:

- Compartir buenas prácticas, experiencias, lecciones aprendidas y evaluaciones de los Ministerios de Trabajo en materia de transversalización de género.
- Compartir información y recursos pertinentes para mantener a las Unidades actualizadas sobre diferentes temas de interés, esto incluye publicaciones especializadas, ofertas de formación, y avances en políticas públicas y/o legislación, entre otros.
- Debatir y analizar temas prioritarios 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 fortalecer los marcos jurídicos nacionales y regionales en materia de igualdad de género en el trabajo.

3. HERRAMIENTAS

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

Portafolio de Programas: El Portafolio es un banco de información que sistematiza los programas en materia de equidad de género que los Ministerios de Trabajo desean compartir entre sí. Los programas deben haber mostrado resultados, contar con lecciones aprendidas e, idealmente, haber sido evaluados de manera positiva.

La herramienta del Portafolio, que incluye una base de datos y un motor de búsqueda de programas, ya está disponible dentro de la página web de la RIAL (www.rialnet.org) y tiene una sección designada para programas sobre “Equidad de género”. La RIAL/GENERO nutrirá y actualizará esta sección del Portafolio; para ello cada punto focal cuenta con una clave de usuario y contraseña personalizada. La Secretaría Técnica se encarga de revisar y traducir los programas.

Talleres Hemisféricos: Espacios para analizar e intercambiar experiencias sobre temas específicos vinculados al trabajo de las unidades o áreas de género. Generalmente se dan de manera presencial y tienen una duración de 2 o 3 días. Permiten involucrar a más actores, incluyendo organizaciones de trabajadores y empleadores, y organismos internacionales aliados. El objetivo de los Talleres es identificar lecciones aprendidas y recomendaciones de política 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, definida según sus intereses, fortalezas y necesidades particulares. Las actividades son seleccionadas a través de las convocatorias abiertas de la RIAL al inicio de cada año y pueden ser virtuales o presenciales.

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

Canal dedicado de comunicación: Es imperativo que la Red cuente con un canal dedicado de interacción. Durante el 4º Diálogo, las personas participantes manifestaron preferencia por contar con una lista de correos y un Grupo de WhatsApp. En este sentido, la Secretaría recomienda avanzar por estas dos vías, utilizar la lista de distribución de correo para comunicaciones formales e invitaciones, mientras que el Grupo de WhatsApp será utilizado para comunicaciones más informales y rápido intercambio de información.

Se recomienda que el Grupo de WhatsApp esté integrado por no más de tres personas por país. La participación en el Grupo de WhatsApp será totalmente voluntaria.

Base de datos de membresía: La Secretaría mantendrá una base de datos actualizada con nombres, cargos y datos de contacto, que estará a disposición de quienes conforman la Red, para agilizar y optimizar su comunicación.

Centro de Documentación: La página web de la RIAL tendrá un espacio dedicado para compartir publicaciones, ofertas de formación y otra información relevante para los puntos focales de la Red. Las personas que hagan parte 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 Informativo quincenal de la RIAL/OEA.

4. AREAS DE ACCIÓN

La Red actuará sobre distintas áreas y temáticas prioritarias para su membresía. Estas áreas de acción se ajustarán a lo largo del tiempo, a medida que surjan necesidades y temas emergentes o haya habido avances sustanciales en materias que ya no requieren 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, la situación socioeconómica, 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.

Las áreas de acción mencionadas en el Diálogo y, por tanto, de atención en el corto plazo (3 años) son las siguientes:

- 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 conformada por los puntos focales de género en 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 (DDHEE) de la OEA, quien coordinará la operación técnica y logística de la Red y llevará la memoria institucional de la misma. El DHDEE contará con la colaboración de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), quien apoyará a la Red en los temas técnicos específicos de su competencia.

Comité Coordinador: 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 a mayo:** La Secretaría Técnica elaboró una primera versión del presente documento. Las unidades o áreas de género revisaron este documento y enviaron comentarios por escrito a la Secretaría Técnica.

- **Mayo a 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.*