



## 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.

## 2. 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, aterrizarse 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 benefician 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:
  - o Identificar de manera continua infracciones de género y, consecuentemente, actualizar de manera continua los catálogos de infracciones
  - o 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.
  - o Incorporar en las labores de inspección la identificación de aspectos y determinantes sociales que inciden en la salud mental de las personas trabajadoras.
  - o 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:
  - o 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.
  - o Apertura de grupo de whatsapp y centro de documentación de RIAL/GENERO durante último trimestre 2022.
  - o 6º Diálogo Hemisférico virtual sobre trabajo doméstico remunerado – Marzo, 2023
  - o 7º Diálogo Hemisférico virtual sobre inserción al mercado laboral y cierre de brechas ocupacionales – Julio, 2023
  - o 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 Previdencia

- 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

## *5º Diálogo Hemisférico entre Unidades de Género de Ministerios de Trabajo*

- Durval Aires Neto, Asesoría Especial de Asuntos Internacionales

### **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 Lucia 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

- 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 Ibrens, 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

**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 Sigvas 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
- 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 lafrate, 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