



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/GENERO, 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.

2. 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 el 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.

3. 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.

4. 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 7º 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>).

5. 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 Olgúin, 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