**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

10:00 a.m. a 1:00 p.m. (EST – Verificar horario local)

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

<http://rialnet.org/es/genero_teletrabajo_cuidados>

**CONTENIDO**

1. Descripción………………………………………………………………………… 1
2. Antecedentes……………………………………………………………..……… 2
3. Justificación – Marco Conceptual………………………………………. 3
4. Agenda……………………………………………………………………………… 6
5. Preguntas Orientadoras…………………………………………...……… 7
6. Información técnica y de conexión…………………………………….. 7
7. Recomendaciones generales para una reunión virtual………. 7
8. Formulario de registro……………………………………………………….. 9
9. **Descripción**

El 2º Diálogo Hemisférico reunirá a **las(os) 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 el diálogo girará en torno al teletrabajo con enfoque de género y la corresponsabilidad de los cuidados.

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), y financiado por el Programa Laboral del Ministerio de Trabajo de Canadá.

**Día y Hora:** 26 de mayo, 2021 – 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:** Intercambiar experiencias y plantear recomendaciones sobre cómo lograr que el teletrabajo no continúe profundizando las brechas existentes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y al interior de los hogares, y, por el contrario, contribuya a alcanzar la corresponsabilidad de los cuidados y a promover la igualdad de género en la región.

**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 vinculados con la temática a tratar, particularmente teletrabajo.
  + 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.

1. **Antecedentes**

Los Ministros y Ministras de Trabajo de las Américas, en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, han asumido a través de los años un creciente compromiso con la transversalización e institucionalización de género dentro de sus operaciones, políticas y programas, reconociéndolos como medios para llegar a la igualdad de género en el mercado de trabajo. 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 en esta dirección, incluyendo estudios técnicos, diagnósticos participativos de género, talleres regionales y subregionales, y actividades de cooperación bilateral, entre otros.

En el marco de la pandemia de COVID-19, la RIAL/OEA y CIM organizaron un primer “Diálogo hemisférico para avanzar en la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo” el 20 de noviembre de 2020; en él participaron directoras(es) y funcionarios(as) de 29 Ministerios de Trabajo de las Américas. Su objetivo fue promover la reflexión y el intercambio sobre la situación actual, temas emergentes, desafíos y oportunidades para las unidades o áreas de género a la luz de la pandemia, así como elaborar recomendaciones a ser elevadas a la CIMT sobre acciones para continuar avanzando en la institucionalización y transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo.

El nivel de participación y la riqueza de las intervenciones demostraron el gran interés y preocupación de las personas participantes por seguir manteniendo estas instancias de cooperación e intercambio de buenas prácticas con relación a los desafíos que plantea la situación particular de las mujeres frente a un mercado laboral en crisis provocada por la pandemia.

Durante el 1er Diálogo se identificaron algunas temáticas de mucho interés para continuar la cooperación y formación, incluyendo trabajo doméstico, violencia y acoso en el lugar de trabajo, teletrabajo con enfoque de género, y corresponsabilidad de los cuidados, entre otros. Con base en ellos, la Secretaría de OEA hizo una consulta para definir la temática del 2º Diálogo Hemisférico, y las respuestas se orientaron hacia este último tema: Teletrabajo y corresponsabilidad de los cuidados.

1. **Justificación – Marco Conceptual**

La situación actual de pandemia que vive el mundo ha revelado y profundizado desigualdades que, si bien se percibían, no tenían la relevancia creciente que han asumido en la actualidad. Es el caso de 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 y la consiguiente desestabilización del orden establecido por el patriarcado con relación a la división sexual del trabajo. El dilema era: si las mujeres salieron a trabajar remuneradamente ¿quién cuida en el hogar? Esta es una pregunta que no ha tenido respuesta, o quizás no ha sido suficiente, a pesar de múltiples esfuerzos realizados tanto a nivel nacional como internacional, por ejemplo, el Convenio 156[[1]](#footnote-1) de la OIT, entre varios otros. La incorporación al mercado laboral de un contingente apreciable de 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. De tal manera, la crisis de los cuidados pone en jaque el orden establecido, dada la constante tensión resultante de la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres.

Como consecuencia del confinamiento, producto de la pandemia por COVID-19, comenzó a implantarse el teletrabajo para evitar que las personas trabajadoras salieran de la casa y expusieran su salud y la de sus familias, a la vez que pudieran continuar desarrollando su trabajo. Desde entonces, el teletrabajo, que era una modalidad poco desarrollada en la región hasta antes de la pandemia, y, de manera genérica, el trabajo en casa creció de manera exponencial.

Si bien algunos países estaban avanzando en la regulación e implementación del teletrabajo, la urgencia de su implementación a raíz de la pandemia ha mostrado desafíos y deficiencias en materia de políticas y reglamentación. El traslado de las responsabilidades laborales al ámbito doméstico se ha hecho, por lo general, sin mayor análisis de las implicaciones de género. Sin una transición, se conjugó en el mismo campo -el hogar- el trabajo remunerado y no remunerado, lugar donde se superponen ambas jornadas laborales. Al respecto, la Comisión Interamericana de Mujeres ha señalado en su documento “COVID-19: La emergencia Global de los cuidados”[[2]](#footnote-2) que, hasta el momento, el traslado de las responsabilidades laborales al ámbito doméstico se ha hecho sin mayor análisis o abordaje de las implicaciones para las dinámicas familiares, asumiendo que las familias son elásticas y de alguno u otro modo, se amoldarán a las nuevas circunstancias. Sin embargo, se supone una sobrecarga para las mujeres al compatibilizar el teletrabajo y el cuidado de la casa y las familias, la supervisión de tareas escolares, y la atención a personas mayores y otras personas dependientes.

En general, hay consenso en que el teletrabajo representa para las personas trabajadoras una ventaja para evitar el contagio y un mecanismo para mantener los empleos; sin embargo, surgen otras dificultades relacionadas con factores tales como la falta de un espacio adecuado en donde trabajar sin interrupciones, pero también, por la tendencia a trabajar durante más tiempo sin respetar las modalidades de conexión y desconexión. De acuerdo con la encuesta “Living, working y COVID-19” de Eurofound[[3]](#footnote-3), en Europa, casi la mitad (42%) de quienes trabajan desde casa sufren de insomnio, en comparación con el 29% de aquellas personas que trabajan en una oficina; el 20% de las personas que trabajan en una oficina reportan altos niveles de estrés en comparación con el 40% de las personas que realizan trabajos móviles de alta intensidad de TIC en el hogar. Esta misma encuesta evidencia también que en España, el 9,5% de las trabajadoras han tenido dificultad para concentrarse en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares y el 15,1% de ellas señalan que cada día deben desarrollar su trabajo en su tiempo libre para cumplir con las demandas laborales.

En los meses transcurridos desde que el teletrabajo se instaló como una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva -lo cual favorece a personas trabajadoras y empresas- en un buen número de países de la región se ha legislado al respecto, en algunos casos para dar comienzo a la regulación y, en otros, para complementar las normas existentes[[4]](#footnote-4). Las normativas apuntan en general a garantizar el mismo acceso de hombres y mujeres a la formación y a las posibilidades de carrera profesional; a que ambos reciban una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo, con los mismos derechos colectivos; a que la carga de trabajo y los criterios de resultados de su trabajo sean equivalentes a los de las personas que trabajan presencialmente; respeto a la vida privada de las personas teletrabajadoras; el carácter voluntario y reversible.

Esa es la buena noticia, sin embargo, al revisar estas modificaciones en América Latina y el Caribe, sólo con excepciones, no se encuentra alusión a la relación entre corresponsabilidad en los cuidados y teletrabajo, evidenciando, por tanto, que no son genero-sensitivas.

Es de destacar lo logrado en Argentina con la aprobación de la Ley 27.555[[5]](#footnote-5), que propone horarios compatibles con las tareas de cuidado para quienes tengan a su cargo a menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores y promueve expresamente la corresponsabilidad y la participación de los varones en las tareas de cuidado. En España, el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre de 2020 de trabajo a distancia[[6]](#footnote-6), se refiere a la igualdad de trato, de oportunidades y la no discriminación de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Dispone que las empresas establezcan medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Por su parte, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) “Teletrabajo e igualdad de género”[[7]](#footnote-7), hace un llamado a aprovechar los planes nacionales de recuperación y resiliencia como una oportunidad para orientar las inversiones hacia el sector de los cuidados y plantea una serie de requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados.

**Los desafíos para la regulación del teletrabajo**

Las experiencias de los países que han avanzado en incorporar una perspectiva de género en la regulación del teletrabajo constituyen una guía general para los Ministerios de Trabajo de las Américas, para evitar que esta modalidad de trabajo contribuya a profundizar la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres, lo que conllevaría a grandes retrocesos en la participación laboral de las mujeres.

Aunque el teletrabajo no es una modalidad laboral nueva, existen muchas implicaciones desconocidas que requieren de análisis e investigaciones adicionales. Por ejemplo, las desigualdades entre las propias mujeres para acceder al teletrabajo: por la segregación vertical del mercado laboral 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; de otra parte, por la segregación 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. También es preciso considerar que la voluntariedad de asumir el teletrabajo de parte de las mujeres puede estar basada en los estereotipos de género o por la necesidad de compatibilizar el cuidado del hogar con el trabajo remunerado, reforzando de esa manera la división sexual del trabajo, aun cuando las condiciones para realizar el teletrabajo no sean las más adecuadas.

Es importante que se investiguen las implicaciones de género bajo condiciones no dominadas por la pandemia y se recopilen y difundan buenas prácticas existentes.

## Como señala el CESE[[8]](#footnote-8), el teletrabajo brinda numerosas oportunidades para contribuir a la igualdad de género, entre ellas “mayor flexibilidad a la hora de organizar el tiempo de trabajo y de compatibilizar las responsabilidades en el ámbito de los cuidados no remunerados con el empleo remunerado, lo que puede mejorar la participación en el mercado laboral”, pero también, además del riesgo de violencia y acoso, puede “agudizar las desigualdades de género existentes”.

Por esas y otras muchas razones, es fundamental tener en cuenta que hay otros factores importantes de considerar al momento de delinear la normativa, tales como que quienes se acojan al teletrabajo deben tener contrato estable; el mismo salario que la modalidad presencial; acceder al mismo tipo de formación que las personas que realizan su trabajo de modo presencial; condiciones de salud y seguridad adecuadas. Pero, además, es fundamental incidir en que el teletrabajo pueda impulsar un cambio cultural e insistir en la supresión de las barreras estructurales para alcanzar una distribución más equitativa del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Es por eso que, teniendo en cuenta que el teletrabajo ha llegado para quedarse, se requiere introducir la mirada de género en su implantación, apuntando a establecer un teletrabajo no sexista, para lo cual deben confluir diversos actores. Se hace necesario considerar el valor de la corresponsabilidad por parte de las familias, del Estado y también del sector empleador[[9]](#footnote-9). Desde el campo laboral se debe evaluar la eficacia de las normas existentes para adaptarlas a la acelerada expansión del teletrabajo; por parte de las organizaciones de trabajadores y las empresas, fortalecer el diálogo social que constituye el medio privilegiado para los acuerdos salariales, jornada de trabajo, las modalidades de conectividad, la salud y seguridad y la formación y desarrollo de capacidades en el contexto del teletrabajo[[10]](#footnote-10). Es preciso desde el Estado promover políticas dirigidas a la inversión en infraestructura y servicios de cuidado de niños y niñas y personas dependientes, accesibles y asequibles para apoyar a las personas teletrabajadoras para el desempeño de su trabajo. Y, desde las familias, es una urgente necesidad educar con conciencia de género, insistiendo en que todas las personas integrantes del hogar sean partícipes de las múltiples responsabilidades que se entregan a las mujeres por el hecho de serlo.

La confluencia de trabajadoras y trabajadores, las familias, el Estado y el sector empresarial es el camino para lograr garantizar condiciones de trabajo seguras de las y los teletrabajadores, pero, sobre todo, libres de cualquier tipo de discriminación, y evitar ampliar las brechas de género. En buenas cuentas, que el teletrabajo sea considerado un trabajo decente. Como ha advertido la CEPAL, uno de los desafíos más importantes que tiene la región es la reorganización social de los cuidados para alcanzar la plena corresponsabilidad entre el Estado, el mercado y las familias[[11]](#footnote-11).

1. **Agenda**

26 de mayo, 2021

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

10:00 – 10:10 Saludo de Apertura

10:10 – 10:25 Introducción: Enfocando la discusión, ¿dónde estamos con la incorporación del enfoque de género en el teletrabajo?

10:25 – 11:50 Diálogo entre las Unidades de Género de los Ministerios de Trabajo – Basado en la 1ª Pregunta Orientadora. En este espacio habrá presentaciones de dos experiencias nacionales para detonar el intercambio.

11:50 – 12:00 Receso

12:00 – 12:50 Construyendo recomendaciones y lineamientos sobre una política de teletrabajo con enfoque de género - Basado en la 2ª Pregunta Orientadora

12:50 – 13:00 Cierre - SEDI y CIM

1. **Preguntas Orientadoras**

El diálogo va a estar centrado en dos “Preguntas Orientadoras”, pensadas para lograr un intercambio enfocado y productivo. Agradecemos a las delegaciones responder a estas preguntas y enviarlas a [trabajo@oas.org](mailto:trabajo@oas.org) antes del 20 de mayo.

1. Las medidas que ha adoptado su gobierno para regular o reglamentar el teletrabajo y/o el trabajo en casa: ¿han incorporado el enfoque de género?, ¿ha sido consultada y/o ha tenido participación la unidad o área de género del Ministerio de Trabajo en el diseño y ejecución de las mismas?
2. ¿Cuáles son las principales recomendaciones o lineamientos sobre una política de teletrabajo con enfoque de género, y que promueva la corresponsabilidad?
3. **Información técnica y de conexión**

**Registro**: Favor completar el Formulario de Registro anexo y remitirlo a la Secretaría Técnica a más tardar el **18 de mayo** a [trabajo@oas.org](mailto:trabajo@oas.org). Agradecemos enviar este Formulario, también, a través de la **Misión Permanente** de su país ante la OEA.

**Acceso a la plataforma y conexión:** La reunión se llevará a cabo a través de la plataforma ZOOM. El enlace de conexión se enviará a los participantes registrados en la semana previa al evento.

**Pruebas de audio:** El diálogo incluye algunas presentaciones, pero principalmente estará conformado por espacios en los que se espera la 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.

1. **Recomendaciones generales para una exitosa reunión virtual**

Compartimos algunas recomendaciones para tener en cuenta en preparación y durante la reunión:

* **Conexión a internet**: Verificar que la conexión a internet es sólida y estable al momento de la reunión.
* **Uso de computadora**: Conectarse preferiblemente desde una computadora y no desde un dispositivo móvil, para evitar problemas de conexión.
* **Audio y voz**: Usar audífonos y micrófono mejora mucho la calidad de sonido y voz, al aislar ruidos del ambiente.
* **Pruebas de audio**: A las panelistas, realizar pruebas días antes de la reunión. A los participantes, conectarse entre 1 hora y 30 minutos antes del inicio de la reunión.
* **Iluminación y fondo:** Conectarse desde un espacio con buena iluminación. Si se cuenta con ellos, también se recomienda el uso de fondos personalizados de la institución.
* **Nombre**: Al momento de conectarse, incluir en su nombre el país o institución que representan, para facilidad de los(as) organizadores y moderadores en los espacios de discusión abierta. Ejemplo: ARGENTINA\_Maria Gonzalez
* **Durante la reunión:** Para garantizar una fluida dinámica**,** les informamos que sólo se activará el micrófono de los(as) delegados(as) que estén haciendo uso de la palabra.

Para cualquier consulta sobre esta reunión puede contactarse con:

**ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**

Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DHDEE)

Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)

María Claudia Camacho

Jefa de la Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE/SEDI

Tel:+ 1(571) 723-1952– [mcamacho@oas.org](mailto:mcamacho@oas.org) , [trabajo@oas.org](mailto:trabajo@oas.org)

Beatriz Piñeres

Especialista de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA)

[bpineres@oas.org](mailto:bpineres@oas.org)

Guillermo Calzada

Oficial de Programas, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE/SEDI

Tel: +1(202) 370-9717 [gcalzada@oas.org](mailto:gcalzada@oas.org)

1. **Formulario de registro**

**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, 2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Apellidos | | Nombre |
| Cargo | | |
| Organización | | |
| País | | |
| Teléfono | Correo Electrónico | |

### Agradecemos el envío de este Formulario de Registro antes del 18 de mayo, a: [trabajo@oas.org](mailto:trabajo@oas.org), y a través de la Misión Permanente de su país ante la OEA.

Toda la información del evento se actualizará en:

<http://rialnet.org/es/genero_teletrabajo_cuidados>

Síganos en Facebook y Twitter @RIAL\_OAS, #OEA\_trabajo

1. En 1981 la OIT promulgó el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, incluyendo hijos a su cargo, y “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver documento “Informe sobre teletrabajo/trabajo presencial”. Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS [↑](#footnote-ref-4)
5. La ley 27.555 entró en vigencia el 1° de abril de 2021, según la resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ver tex https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/dof/spa/pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. En: [https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and](https://nam10.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.eesc.europa.eu%2Fen%2Four-work%2Fopinions-information-reports%2Fopinions%2Fteleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and&data=04%7C01%7CMCamacho%40oas.org%7C9660ec623c9244d7a9a408d910956109%7C4fdc3f2315064175958c37999cee0941%7C0%7C0%7C637559056039651336%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C1000&sdata=HFY61qqv5FM614m54fsTKn9a%2BGv3Ilxu0cw%2FirM%2F8GM%3D&reserved=0) [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibidem. [↑](#footnote-ref-8)
9. En un estudio realizado recientemente, se observó que en el caso de aquellas “mujeres cuyas parejas muestran alto grado de sensibilidad hacia su tarea profesional (comportamientos de apoyo a su trabajo)”, disminuyó la fatiga mental en un 19% y disminuyó el estrés en un 21%. También, en el caso de aquellas “mujeres cuyos líderes muestran sensibilidad hacia los empleados”, disminuyó la fatiga mental y el estrés en un 5%.

   “Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19”, liderado por IESE Business School, con la colaboración de Concordia Bienestar; ESE Business School, Universidad de los Andes, Chile ; CIHE, Universidad del Istmo, Guatemala –Visum Consultores Latinoamérica. [↑](#footnote-ref-9)
10. CESE, Teletrabajo e igualdad de género. [↑](#footnote-ref-10)
11. La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe. CEPAL, julio 2020. [↑](#footnote-ref-11)