

“Definiendo aportes, prioridades y acciones futuras de la RIAL/GENERO”



rialnet.org

 12 de diciembre, 2024  9:30 AM - 12:30 PM EST  Evento Virtual

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DEL 9º DIÁLOGO HEMISFÉRICO DE GÉNERO

“Definiendo aportes, prioridades y acciones futuras de la RIAL/GENERO”

Toda la información del evento está disponible en:
https://rialnet.org/?q=es/9Dialogo_RIALGenero

CONTENIDO

1.	Introducción y antecedentes.....	1
2.	Recursos a disposición de los Ministerios de Trabajo.....	2
3.	Prioridades y acciones futuras de la RIAL/GENERO.....	5

ANEXO

Agenda del Diálogo.....	7
-------------------------	---

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

El 9° Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo “Definiendo aportes, prioridades y acciones futuras de la RIAL/GENERO” celebrado el 12 de diciembre de 2024, congregó a representantes de 24 Ministerios de Trabajo de las Américas, representantes de trabajadores y empleadores, y de organismos internacionales, con el objetivo de intercambiar experiencias, reflexionar y formular propuestas sobre las prioridades de la RIAL/GENERO entre los puntos focales de género de los Ministerios de Trabajo de la región.

Para ello, una primera parte del Diálogo se enfocó en proporcionar a los puntos focales de género de los Ministerios de Trabajo de la región información actualizada sobre las iniciativas y programas en materia de igualdad de género que están siendo desarrolladas por diversos organismos internacionales aliados a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA. Una primera presentación introductoria sobre la RIAL/GENERO se realizó por parte de la Secretaría Técnica, a fin de actualizar a los puntos focales sobre las actividades realizadas por y para la Red. Después de ello, expertas en materia de género de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA, la OIT, el Banco Mundial y el BID realizaron presentaciones sobre sus proyectos y programas.

La segunda parte del Diálogo se enfocó en planificar y definir las prioridades temáticas y las líneas de acción clave de los miembros de la RIAL/GÉNERO para el Plan de Trabajo 2025-2027 de la CIMT, con base en una pregunta orientadora previamente compartida: Tomando en consideración las áreas de trabajo destacadas en diálogos anteriores, ¿qué temáticas le gustaría profundizar en la RIAL/GENERO y que otras nuevas propondría para incluir en el Plan de Trabajo 2025-2027 de la CIMT?

La importancia de este 9º Diálogo radica en que es el primero celebrado desde que se refrendó la creación de la RIAL/GÉNERO en la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), realizada en Bogotá, Colombia, los días 22 al 24 de octubre pasados. En dicha Conferencia, los Ministros y Ministras de Trabajo de la región reafirmaron su compromiso con la RIAL/GÉNERO como quedó explícito en la Declaración de Bogotá: “Reconocemos los avances que hemos logrado en esta materia y manifestamos nuestro compromiso con la creación y el impulso de la red de puntos focales de género de nuestros Ministerios dentro de la RIAL.” (Artículo 26 de la Declaración de Bogotá, aprobada en la XXII CIMT); así como en el Plan de Acción: “Refrendar la creación e impulsar la red de puntos focales de género, como red especializada de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL/GÉNERO) que busca contribuir a lograr la plena igualdad de género en el mundo laboral, y profundizar la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo, con especial énfasis en la incorporación de la perspectiva de género en la inspección laboral y en las estrategias de formación e inserción laboral.” (Artículo 6, I del Plan de Acción de Bogotá, aprobado en la XXII CIMT).

2. RECURSOS A DISPOSICIÓN DE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO

La primera parte del 9º Diálogo Hemisférico de Género estuvo enfocada en proporcionar a los Ministerios de Trabajo de la región información clave sobre las iniciativas y programas desarrollados por diversos organismos internacionales aliados a la CIMT. Estas presentaciones sirvieron como un espacio para compartir herramientas, recursos y datos actualizados que los Ministerios pueden aprovechar e implementar en sus países para avanzar en la igualdad de género en el ámbito laboral. A continuación, se destacan los principales aportes de la RIAL, CIM, OIT, Banco Mundial y BID, con énfasis en las herramientas disponibles para apoyar a los Estados en el diseño e implementación de políticas inclusivas y transformadoras.

***Se destaca que todas las presentaciones realizadas durante el Diálogo y resumidas a continuación se encuentran disponibles en la página web.*

2.1. Presentación de la Secretaría Técnica de la Red Interamericana para la Administración Laboral/GENERO

- La Secretaría Técnica destacó que la RIAL/GENERO fue creada de manera orgánica por las unidades y áreas de género de los Ministerios como una comunidad especializada dentro de la RIAL. El objetivo de esta Red es fortalecer a dichas unidades como medio para contribuir a lograr la plena igualdad de género en el mundo del trabajo.
- Al ser una red especializada dentro de la RIAL, la RIAL/GENERO utiliza y amplía las herramientas existentes de la propia RIAL y disponibles en: www.rialnet.org. Se destacaron las siguientes herramientas:
 - **Talleres y Diálogos Virtuales:** Espacios para compartir experiencias e identificar lecciones y recomendaciones de política. Hasta el momento, se han realizado 9 diálogos virtuales

- en temas como inspección laboral con perspectiva de género, y cierre de brechas ocupacionales, entre otros.
- **Cooperaciones Bilaterales:** Permiten asesoría directa y personalizada entre países para abordar desafíos específicos. Se destacó la ejecución de cooperaciones sobre violencia de género en el trabajo, entre otras.
 - **Portafolio de Programas y Repositorios:** Bases de datos en línea sobre programas en ejecución que han mostrado resultados y que los Ministerios desean compartir entre sí. A la fecha, además del Portafolio, se ha desarrollado un Repositorio de acciones sobre trabajo doméstico remunerado.
 - **Base de datos de membresía:** En la página web de la RIAL está disponible la base de datos de puntos focales y sus datos de contacto.

2.2. Presentación de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

La CIM destacó su rol como organismo interamericano especializado en derechos de las mujeres, destacando el cierre de brechas en el ejercicio de sus derechos económicos como un pilar fundamental. En este contexto, presentó la Ley Modelo Interamericana de Cuidados (LMIC) como una herramienta clave para los Ministerios de Trabajo, centrada en reconocer el cuidado como un derecho y un trabajo, reducir y redistribuir la carga de cuidado mediante la promoción de la corresponsabilidad social, y garantizar un sistema nacional de cuidados universal, público y con financiamiento solidario.

Asimismo, se presentó la “Guía de Implementación de la LMIC”, un recurso práctico diseñado para que los Ministerios de Trabajo adapten políticas y marcos legales a sus contextos nacionales, incorporando buenas prácticas de la región y estándares internacionales, así como el “Decálogo para la corresponsabilidad de los cuidados en el sector privado” como un recurso para las empresas.

En cuanto a inclusión financiera, la CIM destacó avances hacia una Ley Modelo de Inclusión Financiera de las Mujeres, que busca cerrar brechas económicas mediante cambios normativos y la transversalización de la perspectiva de género en estrategias nacionales de educación financiera y sistemas financieros inclusivos.

2.3. Presentación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT presentó los cuatro ejes interconectados que orientan su labor: políticas de cuidado transformadoras, impulsadas mediante herramientas como la ratificación de los Convenios 156 y 183 y el Simulador de Inversiones en Políticas de Cuidados de la OIT; un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, promoviendo entornos laborales seguros y dignos; una transición justa con igualdad de género, garantizando que las transformaciones laborales beneficien equitativamente a mujeres y hombres; y la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad, fomentando oportunidades equitativas y cerrando brechas de género.

En cada uno de los cuatro ejes mencionados, presentó los diferentes recursos y herramientas a disposición de los Ministerios, incluyendo protocolos de implementación de Convenios, guías prácticas, metodologías, hojas de ruta, estudios e investigaciones, cursos o esfuerzos de capacitación. Se destacan como ejemplo la Guía práctica para empresas sobre violencia y acoso en el trabajo; la Guía de políticas sobre “Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática”; y el Portal mundial de la OIT como centro de conocimientos sobre políticas de cuidados.

En la presentación se enfatizó la importancia de ratificar el Convenio 190 como un paso fundamental para erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

2.4. Presentación del Banco Mundial (BM)

El Banco Mundial presentó el proyecto “Mujeres, Empresas y el Derecho”, un proyecto que data de hace 15 años y que permite monitorear y medir el avance de los países, así como evaluar las desigualdades de género en leyes y políticas laborales.

Dentro de las herramientas del proyecto, destacan los buscadores de datos estadísticos regionales y globales, que permiten descargar informes específicos por indicadores, áreas de mejora y puntuaciones; los Panoramas Económicos, que analizan las leyes de los países en materia de género y examinan la existencia de marcos de apoyo para la aplicación de las leyes en la materia; así como las Base de datos sobre reformas de políticas, que realiza un seguimiento de cambios legales y de políticas públicas en función a diferentes indicadores en materia de género.

Se mencionó que los Gobiernos deben liderar desde el ejemplo, reformando leyes discriminatorias, creando Departamentos y Ministerios especializados en la materia, recolectando data desagregada por sexo, invirtiendo en la transversalización de género en todos los niveles de gobierno y promoviendo la diversidad de género en su liderazgo, entre otros.

2.5. Presentación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

El BID dio a conocer sus principales iniciativas para cerrar brechas de género e impulsar la inclusión laboral en América Latina y el Caribe, como parte de un enfoque de transversalización de la perspectiva de género y diversidad en los proyectos que implementa.

Entre sus iniciativas, destaca el GDLab, una iniciativa de conocimiento sobre género y diversidad que busca promover conocimiento de vanguardia para abordar temas de género y diversidad, y acercar el conocimiento en género y diversidad a formuladores de políticas. Para cumplir con estos objetivos, cuentan con convocatorias de propuestas para apoyar investigaciones innovadoras en la materia; una serie de Notas de Política, así como webinarios y talleres.

Asimismo, como parte de su premisa de que las soluciones basadas en evidencia son esenciales para desarrollar programas efectivos y políticas sólidas, destacan proyectos como: Aceleradores de Género, que ofrecen una metodología única e innovadora para cerrar brechas económicas; Herramientas para el sector privado, como una Guía para promover la igualdad de género en las empresas de América Latina y el Caribe o la Hoja de Ruta para potenciar el Liderazgo femenino en la región; Asesoría técnica para el recojo de estadísticas, que ofrece dos comunidades de práctica para los Institutos Nacionales de Estadística, así como cooperación técnica para el desarrollo de guías que apoyan a mejorar el levantamiento de estadísticas oficiales.

3. PRIORIDADES Y ACCIONES FUTURAS DE LA RIAL/GENERO

La segunda parte del diálogo estuvo dedicada a establecer las prioridades estratégicas de la RIAL/GÉNERO en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo. Este proceso, liderado por las unidades de género de los Ministerios de Trabajo participantes, buscó identificar áreas clave de acción para abordar los desafíos actuales y fortalecer las capacidades institucionales en la región. Las prioridades definidas reflejan un enfoque integral, que abarca desde la inspección laboral con perspectiva de género hasta la promoción de sistemas nacionales de cuidados y la igualdad salarial, garantizando así una agenda inclusiva y alineada con los compromisos hemisféricos.

A continuación, se consolidan los temas prioritarios mencionados durante el Diálogo para ser atendidos por la RIAL/GENERO:

1. Inspección laboral con enfoque de género

- **Profundización del enfoque de género** en las inspecciones laborales, con énfasis en sensibilización y capacitación del personal inspector.
- Ampliación de los **ámbitos de inspección**, incluyendo la prevención y tratamiento de violencia laboral y delitos como el tráfico de personas.
- Extensión de las inspecciones a **áreas rurales y agrícolas**, considerando las particularidades de género en estos contextos.
- Profundizar la inspección laboral en el sector de cuidados, incluyendo, pero no limitándose, al trabajo doméstico remunerado (cómo entrar a lugares privados, qué inspeccionar y cómo determinarlo).
- Asegurar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, toda vez que son fundamentales para establecer entornos de trabajo seguros y saludables, inclusivos, con igualdad, y libre de violencia y acoso.

2. Sistemas nacionales y políticas de cuidados

- Promoción del **diálogo interministerial** entre los sectores de desarrollo social, trabajo y otros organismos clave para construir políticas integradas.
- Impulso de medidas para la **conciliación de la vida familiar y laboral**, destacando:
 - Implementación de políticas parentales y licencias de maternidad y paternidad.
 - Desarrollo de estrategias para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar y el trabajo.
 - Diseño de estrategias para ampliar la participación masculina en la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en el hogar y el trabajo.
- Diseño de políticas laborales específicas que atiendan las **necesidades de las mujeres en etapas de maternidad**, así como consideraciones sobre menstruación y embarazo, promoviendo un enfoque integral de salud y bienestar.
- Análisis con perspectiva regional del Informe de la Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado de la 112 CIT OIT, adoptado en junio de 2024.

3. Trabajo doméstico remunerado

- Asegurar el respeto de los **derechos laborales de las trabajadoras domésticas**, incorporando temas como violencia y acoso, más allá de los aspectos salariales.
- **Inspección en trabajo doméstico remunerado**, tomando en cuenta que existen diferentes lugares de trabajo, tanto públicos como de acceso restringido.

4. Igualdad salarial y empoderamiento económico

- **Reducir y eliminar desigualdades salariales** mediante capacitación en metodologías para medir igualdad de remuneración, considerando diferentes sectores y ocupaciones.
- Abordar **brechas entre mujeres** según tipo de trabajo.
- Analizar las desigualdades de género ante las grandes **transformaciones del mundo del trabajo**, particularmente vinculadas a los cambios tecnológicos y la inteligencia artificial, y a los esfuerzos para combatir el cambio climático (transición justa).

5. Prevención de violencia y acoso laboral

- Fortalecimiento de la **capacitación para empleadores, trabajadores(as) y representantes sindicales**, para promover entornos laborales libres de violencia y discriminación.
- Profundización en el estudio del **Convenio 190** sobre violencia y acoso de género.

6. Derechos de grupos diversos

- Diseñar **rutas diferenciadas de atención** para mujeres trans y otros grupos diversos, asegurando su inclusión y protección.
- Compartir experiencias sobre implementación de **espacios laborales seguros e inclusivos**.

Adicionalmente a los temas prioritarios que debe abordar la RIAL/GENERO, durante el Diálogo se mencionaron algunas **acciones concretas de la RIAL/GENERO** a desarrollar en los próximos tres años:

- Organizar talleres presenciales para permitir mayor interacción entre los puntos focales de género de los Ministerios y profundizar el análisis e intercambio sobre temas prioritarios.
- Continuar con la realización de diálogos virtuales.
- Lanzar nuevamente el Curso Virtual sobre Violencia de Género en el Trabajo elaborado por la RIAL y la MESECVI, que se encuentra en el Portal Educativo de las Américas.
- Mantener actualizadas la base de datos de membresía y el portafolio de programas.
- La Secretaría destacó la importancia de elaborar y publicar el Centro de Recursos de la RIAL/GENERO.

Estos temas prioritarios y acciones de la RIAL/GÉNERO serán elevados a las autoridades de la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, para que sean considerados en la elaboración del Plan de Trabajo 2025-2027 de la CIMT.

ANEXO AGENDA DEL DIÁLOGO

9:30 – 9:40

Apertura e introducción

- Jesús Schucry Giacoman, Director del Dpto. Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI, OEA

9:40 – 11:00

Recursos e iniciativas de organismos internacionales aliados a la CIMT en materia de género (Presentaciones de 10 minutos)

- Introducción de la Organización de los Estados Americanos – María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, Dpto. Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI
- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) - Beatriz Piñeres, especialista en Empoderamiento Económico de la CIM/OEA
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Paz Arancibia, Especialista Regional en Género y No Discriminación, Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT
- Banco Mundial - Natália Mazoni, Especialista en el Sector Privado y líder de empleo, Proyecto Mujeres, Negocios y la Ley
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) - Monserrat Bustelo, Economista Líder, División de Género & Diversidad, Departamento de Sector Social
- Espacio para preguntas y respuestas

11:00 – 12:20

Diálogo abierto y ejercicio de construcción colectiva

- Espacio para definir prioridades temáticas y líneas de acción clave de los miembros de la RIAL/GÉNERO para el Plan de Trabajo 2025-2027 de la CIMT. Moderado por Lylian Mires, Experta y Consultora líder de la OEA en materia de género.

Pregunta orientadora para este ejercicio:

Tomando en consideración las áreas de trabajo destacadas en diálogos anteriores, ¿qué temáticas le gustaría profundizar en la RIAL/GENERO y qué otras nuevas propondría para incluir en el Plan de Trabajo 2025-2027 de la CIMT?

12:20 – 12:30

Cierre del Diálogo

- DHDEE, SEDI de la OEA