



ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS
Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral
(CIDI)



**REUNIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 Y 2
DE LA XX CONFERENCIA INTERAMERICANA DE
MINISTROS DE TRABAJO (CIMT)**

10 y 15 de septiembre de 2020
Washington, D.C.

OEA/Ser.L/XIX.VI.1
CIMT-20/GT1-GT2/doc.13/20
28 agosto 2020
Original: Español

**PROPUESTA DE FORMACIÓN PARA MINISTERIOS DE TRABAJO EN MATERIA DE
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO**

Propuesta para transformar el Taller RIAL sobre este tema, agendado para mayo 2020 en Buenos Aires y que fue cancelado, por una serie de actividades no presenciales

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Mandatos y Plan de Trabajo de la CIMT

Lograr igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo es un tema prioritario para los Ministerios de Trabajo de la región, tal y como lo han manifestado en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos.

En 2007, en el marco de la XV CIMT, los Ministerios de Trabajo se comprometieron a transversalizar el enfoque de género en su operación, políticas y programas, y aprobaron una serie de Líneas Estratégicas para concretar ese compromiso. Desde entonces, la Secretaría General de la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), han adelantado varias acciones para apoyar a los Ministerios en este esfuerzo, incluyendo talleres hemisféricos y subregionales de capacitación, actividades de cooperación bilateral, estudios, y auditorías participativas de género. Estas acciones se realizaron en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), como mecanismo especializado de cooperación entre Ministerios de Trabajo de la OEA. Fueron financiadas principalmente por el Programa Laboral de Canadá.

En la más reciente CIMT en 2017, los Ministros y las Ministras refrendaron su compromiso de lograr una “efectiva reducción de las disparidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, erradicar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género” y “seguir trabajando para integrar una perspectiva de género en las políticas de empleo y trabajo, así como en las operaciones y las estructuras de nuestros Ministerios” (Arts. 23 y 24, Declaración de Bridgetown), e incluyeron en el Plan de Trabajo 2018-2020 dos acciones concretas en esa dirección:

- 1) Actualizar el estudio sobre “Institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas” (publicado en 2009 como resultado de las Líneas Estratégicas), para ver los avances que han tenido los Ministerios en esta materia, identificar desafíos y brindar una base sólida para planear nuevas estrategias para apoyar sus esfuerzos de la manera más efectiva. Los Ministerios fueron consultados entre julio y septiembre de 2019 a través de

un exhaustivo cuestionario, y la primera versión del estudio fue distribuida en febrero de 2020 para comentarios.

- 2) Realizar un Taller Hemisférico sobre este tema en mayo de 2020 en Argentina, desarrollado con expertas(os) en género, y definido de acuerdo a las necesidades específicas que tengan los Ministerios para incorporar la perspectiva de género en sus operaciones, políticas y programas. El Taller también cubriría la temática de violencia de género en el mundo del trabajo.

El Plan de Trabajo también contempló que estas dos acciones se financiarían con recursos del Programa Laboral de Canadá de apoyo a la RIAL. El estudio está prácticamente finalizado, si bien es preciso revisar sus recomendaciones a la luz de la Covid-19, pero el Taller debió cancelarse por la pandemia.

Las actividades propuestas a futuro, que se retoman en este documento, se basan en los hallazgos y recomendaciones del estudio sobre “Institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Una actualización”, en el que pudo verificarse que ha habido avances importantes dentro de los Ministerios, incluyendo un proceso de maduración de las unidades de género. En la última década, las unidades de género han logrado legitimarse y afianzarse institucionalmente, y su existencia y permanencia no se discute. Enfrentan hoy desafíos distintos a los que se tenían hace diez años, vinculados más a lograr la institucionalización de género, que a labores de sensibilización y capacitación interna. Hoy aparece una mayor urgencia por desarrollar acciones que les permitan avanzar en su papel rector de la política de género en los Ministerios de Trabajo, continuar contribuyendo a generar cambios en la cultura organizacional, y abordar áreas específicas, como, por ejemplo, incorporar el enfoque de género en la inspección del trabajo. El Estudio también identificó que el tema de violencia de género es una de las áreas emergentes de atención por parte de los Ministerios y de las unidades de género; por ello la pertinencia del curso en línea que se presenta a continuación.

La situación ante Covid-19

En marzo de 2020, a la luz de la pandemia de Covid-19, las autoridades de la CIMT decidieron posponer el Taller de género para el segundo semestre de 2020. Posteriormente, en mayo, durante una Reunión virtual de autoridades, decidieron no realizar el Taller de manera presencial, considerando la gravedad de la crisis generada por el Covid-19 y la incertidumbre sobre su salida.

En lugar del Taller presencial, las autoridades solicitaron a la Secretaría Técnica, en consulta con CIM, presentar una propuesta para transformarlo en un programa virtual que incluya un Curso virtual, a ser desarrollado por el Portal Educativo de las Américas de la OEA, y otras actividades en línea.

Este documento responde a esa solicitud.

PROPUESTA

Objetivos

Los siguientes objetivos fueron contemplados para el Taller presencial de género; son los mismos que orientan esta propuesta:

- 1) Socializar y enriquecer en forma participativa el Estudio “Institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Una actualización”, especialmente en sus recomendaciones y pasos a seguir, con el fin de ofrecer orientaciones a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) sobre acciones para continuar mejorando la transversalización de género en los Ministerios.
- 2) Fortalecer los esfuerzos de transversalización e institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo, en particular, el trabajo de las Unidades de Género, a través del intercambio de conocimientos y experiencias, y la capacitación. En este contexto, se promoverá una mayor y continua interacción entre las Unidades de Género.
- 3) Promover, a través de un trabajo colaborativo, el desarrollo de la capacidad de las y los participantes para identificar, abordar y contrarrestar la violencia de género en el ámbito laboral, en concordancia con las normas internacionales de derechos humanos.
- 4) Dotar a las Unidades de Género de conocimientos y herramientas que les permitan asesorar a distintas áreas de los Ministerios de Trabajo (salud y seguridad ocupacional, inspección del trabajo, diálogo social, entre otras) sobre prevención, atención y sanción de la violencia de género. Iniciar el trabajo hacia un Protocolo marco de atención de la violencia de género en los Ministerios de Trabajo.
- 5) Dotar a las y los participantes de herramientas para replicar posteriormente este proceso de enseñanza-aprendizaje en sus Ministerios.

**Pasar de un formato presencial (Taller) a una serie de actividades en línea permite, en principio, cumplir mejor los objetivos planteados en dos sentidos: 1) permite un mayor y más continuo intercambio, dado un mayor número de actividades, y 2) permite llegar a un número mayor de personas. Sin embargo, para que sea posible cumplir a cabalidad los objetivos es preciso definir bien el alcance, objetivos específicos y formato de las diferentes actividades.

Actividades

- 1) **Diálogos virtuales entre y para Unidades de Género** - Realizar diálogos virtuales entre las personas que trabajan en las Unidades de Género o que tienen la responsabilidad de los asuntos de género dentro de los Ministerios de Trabajo. Estos diálogos apuntan a cumplir los objetivos 1 y 2. Se proponen 3 diálogos:
 - Octubre o noviembre, 2020: Diálogo sobre situación actual, temas emergentes y desafíos de las Unidades de Género a la luz del Covid-19. En este espacio se presentará la versión final del Estudio sobre institucionalización de género y se trabajará sobre sus recomendaciones y pasos a seguir.

- Diciembre, 2020 o enero, 2021: Diálogo centrado en tema que haya resultado prioritario en el primer diálogo. Algunas ideas para discutir: Impacto Covid-19 en las mujeres; reflexión sobre políticas de corresponsabilidad y lo que ha implicado que se reúna en el hogar el trabajo productivo y reproductivo; teletrabajo con enfoque de género.
- Febrero, 2020: Diálogo centrado en tema que haya resultado prioritario en el primer diálogo.

El costo estimado de estos diálogos es US\$6.600.

- 2) **Desarrollar un Curso virtual sobre violencia de género en el trabajo**, para cumplir objetivos 3 al 5. Este Curso se realizará con el Portal Educativo de las Américas, que tiene gran experiencia en educación en línea, y bajo el liderazgo de la CIM en cuanto a los contenidos.

El Curso se desarrollará en 4 módulos y tendrá una duración de 8 semanas. Los participantes pueden ir a su propio paso con una dedicación en promedio de 5 horas semanales. Estarán guiados por tutores y desarrollarán, bajo su guía, un proyecto final.

El Curso estará disponible en inglés y español.

Contenidos y duración del Curso Virtual

Módulos	Contenidos	Semanas
Módulo 1. Marco conceptual de la violencia de género en el trabajo	a) Introducción - Familiarización con la plataforma, el curso y los miembros del grupo b) Desigualdad y discriminación por motivos de género c) ¿Qué es la violencia de género contra las mujeres? d) Violencia invisibilizada: violencia de género contra las mujeres en el trabajo ¿cómo identificarla? e) El impacto de la violencia y su abordaje en el ámbito laboral f) ¿Cuál es el costo de la violencia contra las mujeres para la economía?	2
Módulo 2. El rol de los Ministerios de Trabajo en la identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género	a) Obligaciones de las autoridades de trabajo. Estándares nacionales e internacionales; b) Planes de prevención; c) La violencia de género como un tema de seguridad y salud en el trabajo; d) La importancia de la redistribución de las responsabilidades domésticas y de cuidados (vínculos con tema de violencia); e) Fortalecimiento de procedimientos y protocolos de actuación frente a casos de violencia laboral basada en género (detección, diagnóstico, atención,	3

	investigación, acompañamiento de casos, reparación, sistemas disciplinarios); y f) Promoción de una nueva cultura del trabajo, y rol de los sindicatos y las empresas en la prevención de la violencia de género.	
Módulo 3. Buenas prácticas para prevenir y abordar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.	a) Buenas prácticas para prevenir y abordar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. b) Presentación de trabajo final	2
Módulo 4. Conclusiones, evaluación y encuesta.	1) Conclusiones del curso 2) Cierre y despedida 3) Evaluación final de los participantes 4) Encuesta de evaluación del curso	1

Las etapas del curso virtual son las siguientes:

- Diseño y desarrollo del curso: Esta etapa incluye la gestión pedagógica, académica y administrativa; el diseño curricular (mapa de contenidos, estructura, actividades de aprendizaje); desarrollo de unidades de aprendizaje; curaduría y desarrollo de contenidos; configuración del curso en español en la plataforma; proceso de validación interna.
- Capacitación a tutores virtuales: A través del curso de “Formación en tutoría virtual” dictado por el Portal Educativo de las Américas.
- Desarrollo de la versión en inglés: Traducción de todos los contenidos; carga y configuración del curso en inglés, proceso de validación interna.
- Implementación y evaluación: Curso se brindará a 100 personas a través del Aula Virtual del Portal Educativo de las Américas. Se implementarán las dos versiones del curso (inglés y español) para 4 grupos, cada uno de 25 participantes. La primera cohorte será un piloto dirigido a las Unidades de Género o expertas(os) de género en los Ministerios; las siguientes versiones del curso estarán abiertas a todos los funcionarios(as) de Ministerios de Trabajo interesados. Cada cohorte del curso será evaluada.
- Evaluación para futuras actualizaciones y mejoras del curso.

El costo estimado del curso virtual es US\$39.500, incluyendo una contribución en especie del Portal Educativo de las Américas valorada en US\$7.500. Si se quiere tener cohortes adicionales, el costo de brindar el Curso por cohorte es de US\$3.100.

- 3) **Trabajar hacia la constitución de una red de puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo.** Los diálogos virtuales y las primeras cohortes del Curso Virtual estarán dirigidos a las Unidades de Género y funcionarios(as) a cargo de los temas de género dentro de los Ministerios de Trabajo; lo que facilitará que se conozcan y puedan desarrollar un contacto más directo. La RIAL/OEA podrá apoyar la constitución de una red de puntos focales de género como un espacio especializado de diálogo e intercambio. Se necesitaría el apoyo de un(a) facilitador(a) por unos meses para iniciar el proceso, para lo que se necesitarían aproximadamente US\$2.000.
- 4) **Elaborar una propuesta de Protocolo marco de prevención, identificación, atención y sanción de la violencia de género en los Ministerios de Trabajo.** Este sería un paso posterior al Curso Virtual y requerirá recursos adicionales, estimados en US\$7.000.
- 5) **Desarrollar un Curso Masivo en Línea (MOOC) sobre violencia de género en el trabajo.** Este Curso retomará los contenidos desarrollados para el Curso Virtual; por lo que pueden lograrse importantes ahorros. El MOOC estará disponible también en inglés y español, será dirigido al público en general y tendrá una duración aproximada de 20 horas. Se requerirían recursos adicionales para desarrollar este Curso Masivo, estimado en US\$24.000.