11° Encuentro de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género

#ParlAmericasGEN

El 11° Encuentro de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género de ParlAmericas, **coorganizado con el Senado de la República de México**, reunió a parlamentarias y parlamentarios de las Américas y el Caribe para dialogar con especialistas y otros actores interesados sobre estrategias para el avance de la igualdad de género y los derechos laborales y económicos de las mujeres. Bajo el tema *Alcanzando el equilibrio en el mundo laboral*, las sesiones de trabajo del encuentro resaltaron las maneras en que las y los parlamentarios pueden contribuir a alcanzar un mayor reconocimiento de los roles de las mujeres como agentes económicos, y a reducir las barreras legales y culturales que impiden la inserción y la plena participación de la mujer en el mercado laboral.

El encuentro contó con la documentación gráfica de Juliana Serrano de Amazink!

TEMA
Alcanzando el equilibrio en el mundo laboral

LUGAR
Ciudad de México, México

FECHA
18 al 20 de junio de 2019

PARTICIPANTES
Más de 70 parlamentarias, parlamentarios, funcionarias y funcionarios parlamentarios, y representantes de la sociedad civil y de organizaciones multilaterales de 22 países

Esta actividad estuvo alineada con los ODS 5 y 8

El encuentro fue inaugurado oficialmente por la senadora **Antares Vázquez Alatorre** (México), miembro del Consejo de ParlAmericas y anfitriona del encuentro; y por el diputado **Robert Nault** (Canadá), presidente de ParlAmericas.

A continuación de la inauguración, la diputada **Cristina Cornejo** (El Salvador), vicepresidenta por Centroamérica de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género (RPIG), presentó un informe sobre las actividades realizadas por la RPIG desde la reunión anterior y anunció las actividades futuras.

> De acuerdo con el plan estratégico de la Red, [nuestro trabajo reciente] se centra en tres áreas concretas: el liderazgo político de la mujer, el empoderamiento económico de las mujeres, y poner fin a la violencia de género. Estos temas críticos y superpuestos están presentes en el trabajo que realizamos y en las agendas que impulsamos.

Diputada **Cristina Cornejo** (El Salvador), vicepresidenta de la RPIG por Centroamérica y miembro del Consejo de ParlAmericas

La inauguración fue seguida por una serie de sesiones de trabajo en las que las y los participantes dialogaron sobre buenas prácticas y las experiencias de sus países. Las discusiones exploraron diferentes métodos para reducir las barreras a la entrada de las mujeres y la plena contribución de sus talentos a la fuerza laboral, con temas que incluyeron: las dimensiones de género del trabajo de cuidado, las brechas legislativas para el empoderamiento económico, la preparación de la fuerza laboral para las realidades del futuro, y el abordaje y prevención del acoso sexual en el trabajo. El trabajo en mesas redondas se centró en la importancia de contar con datos integrales desagregados por género para la toma de decisiones sobre estos y otros temas relacionados.

> El empoderamiento de la mujer en el mundo laboral es una prioridad urgente por derecho propio; es algo que la ciudadanía está exigiendo. Pero también es el motor más inteligente para lograr el desarrollo, el crecimiento y la prosperidad de nuestros países.... Políticas fiscales favorables a la familia, licencias de maternidad y paternidad remuneradas, opciones asequibles para servicios de guardería y marcos que promuevan una vida laboral más equilibrada... todos estos factores pueden desempeñar un papel importante para hacer realidad las oportunidades de trabajo en condiciones de igualdad entre los géneros en beneficio de todas y todos.

Diputado **Robert Nault** (Canadá), Presidente de ParlAmericas

> Hemos dado avances muy importantes en los congresos de cada uno de nuestros países de origen, pero tenemos todavía mucho que avanzar y muchas cosas que compartir. Hemos estado escuchando prácticas buenas legislativas de varios congresos de nuestra América y creo que tenemos que seguir platicando para poder hacer una causa común en la igualdad para las mujeres.

Senadora **Antares Vázquez Alatorre** (México), anfitriona del encuentro y miembro del Consejo de ParlAmericas

Taller: Prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo

Las primeras actividades realizadas en el marco del encuentro fueron talleres sobre **prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo**. Estas sesiones, realizadas por separado en español e inglés, examinaron el problema del acoso sexual en el trabajo como un obstáculo para los derechos humanos y la igualdad de género. Ofrecieron un panorama general de los principios legales relevantes y examinaron diferentes tipos de leyes nacionales que abordan el acoso sexual, a partir de ejemplos de las respectivas subregiones convocadas. En las sesiones también se alentó a las y los participantes a que consideraran la manera en que las buenas prácticas analizadas podrían informar la formulación de **protocolos o códigos de conducta para prevenir el acoso al interior de las instituciones legislativas**.

La sesión en español estuvo a cargo de **Lucía Martelotte**, directora ejecutiva adjunta del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). En América Latina, además de las leyes específicas sobre acoso sexual, la problemática ha sido abordada en leyes o códigos laborales, leyes generales sobre la violencia contra las mujeres, leyes antidiscriminación y códigos penales. La Sra. Martelotte presentó las características de una **legislación o políticas públicas sólidas e integrales** sobre el acoso sexual, como los mecanismos de protección de víctimas. Entre las buenas prácticas compartidas por las y los participantes en esta sesión se encuentra el nuevo Protocolo para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados de Chile.

La sesión en inglés estuvo a cargo de **Haran Ramkaransingh**, director de Servicios Jurídicos de la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC, por sus siglas en inglés) de Trinidad y Tobago, que trabaja en favor de la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades a través de la incidencia, la educación, la investigación y la conciliación de las querellas. La EOC publicó recientemente la Guía sobre el acoso sexual en el trabajo, una referencia práctica para empleadores/as y empleados/as en los sectores público y privado en el Caribe. En esta sesión, las y los participantes revisaron algunos de los más recientes avances en esta área, como la Ley de prevención del acoso sexual en el trabajo, de 2017 en Barbados, y el Código de conducta para las y los miembros de la Cámara de los Comunes del Parlamento de Canadá: Acoso sexual entre miembros. Las y los participantes debatieron sobre la manera en que otros países podrían adoptar reglamentos similares con miras a **ampliar las opciones para que las víctimas denuncien** las violaciones y presenten sus casos ante los tribunales.

Además, los talleres exploraron las **prácticas voluntarias** que las y los parlamentarios pueden promover para fomentar culturas de respeto y bienestar para todas y todos los empleados, y para lograr una mayor productividad, ánimo e igualdad en sus lugares de trabajo. Las y los participantes consideraron cómo *#MeToo* y otros movimientos sociales están avanzando en conversaciones críticas que están generando progreso hacia mayor rendición de cuentas y justicia.

Sesión 1. Reconociendo el trabajo de las mujeres: la economía del cuidado

La primera sesión del encuentro se centró en la economía del cuidado y su relación con el empoderamiento económico de las mujeres. Durante la sesión, las y los panelistas y participantes exploraron acciones parlamentarias para responder a estas cuestiones, incluyendo: mejorar los sistemas de protección social; cuantificar, valorar y redistribuir el trabajo de cuidados en el hogar; y asegurar los derechos de las trabajadoras del cuidado, en particular las del sector informal.

Conceptualizando el trabajo de cuidado

El trabajo de cuidado representa un área importante de empleo para las mujeres, tanto formal como informal, pero las trabajadoras de este sector se encuentran a menudo mal remuneradas y subvaloradas. También hay discrepancias en cuanto a la formalidad del empleo y las protecciones y beneficios de que gozan las trabajadoras. Además, las mujeres siguen siendo responsables de una cantidad desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado, lo que aumenta su carga de trabajo, limita el tiempo que disponen para otras actividades económicas o personales, y refuerza las desigualdades económicas en el hogar. El valor de este trabajo para el funcionamiento de las familias y la economía en general es habitualmente desconocido. Cada una de estas tendencias está marcada por una creencia persistente y dañina de que el trabajo de cuidado y el hogar hacen parte del "ámbito de las mujeres".

Las actividades de cuidado directo involucran la interacción entre quien provee el cuidado y quien lo recibe (como las y los niños o los padres).

Las actividades de cuidado indirecto incluyen tareas que ayudan a otros pero que no requieren interacción personal (como cocinar y limpiar).

El trabajo de cuidado remunerado se realiza por dinero o con fines de lucro, ya sea en hogares, guarderías, hospitales, etc.

- **El trabajo de cuidado formal** se realiza para un empleador bajo un acuerdo de trabajo establecido que describe salarios, beneficios y otras disposiciones relacionadas, así como los impuestos y las contribuciones a la seguridad social, lo que permite mayor seguridad laboral.
- **El trabajo de cuidado informal** es un empleo remunerado más precario que se realiza sin contrato, fuera de marcos de seguridad social, o por salarios y prestaciones por debajo de las disposiciones generales del mercado. Esto también puede incluir situaciones en las que la remuneración se proporciona en especie (por ejemplo, hospedaje).

El trabajo de cuidado no remunerado es la prestación de actividades de cuidado sin remuneración. Esto se puede hacer en una variedad de entornos, pero la mayoría de las veces está relacionado con el hogar y las esferas familiares.

Sesión 1 (continuación)

Julia Escalante de Haro, coordinadora regional del Comité Latinoamericano y del Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM), abrió la sesión con una introducción a los conceptos y tendencias clave relacionadas con la economía del cuidado. Tanto las mujeres como los hombres están involucrados en el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado y experimentan vulnerabilidad en estas situaciones laborales. Las estadísticas revelan que el género tiene un impacto en los tipos de roles desempeñados y las condiciones en las que se lleva a cabo este trabajo. Destacó que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidado -en su mayoría no remunerado- y que esta carga influye en su capacidad de acceder y permanecer en un empleo remunerado de calidad. Las mujeres que realizan trabajos de cuidado remunerados también tienen más probabilidades de ser trabajadoras independientes en el sector informal, lo que se traduce en menor **protección social y seguridad laboral**. Además, las trabajadoras del cuidado en un entorno de este tipo son más susceptibles a la violencia, la discriminación y la falta de reconocimiento de sus derechos laborales y humanos. Garantizar el apoyo y la protección adecuados a las trabajadoras en estas circunstancias requiere **consideraciones interseccionales**, toda vez que las mujeres migrantes y las mujeres de grupos sociales más vulnerables tienen más probabilidades de ser empleadas de manera informal. Tras esta introducción, un grupo de parlamentarias y parlamentarios presentó iniciativas de sus respectivos países para abordar estas y otras cuestiones relacionadas.

En su presentación, la diputada **Shirley Díaz Mejías** (Costa Rica), se refirió a dos leyes clave que han sido adoptadas en Costa Rica: la Ley 9325, que inició la medición nacional del trabajo de cuidado no remunerado en el hogar a través del Sistema Nacional de Estadísticas y Censos, y la Ley 9220, que creó la Red Nacional del Cuido y Desarrollo Infantil. También destacó la importancia de los datos sobre el uso del tiempo para informar la creación de políticas públicas y programas, y de considerar y responder a temas relacionados en el contexto de la economía en general, ya que las fluctuaciones y las crisis pueden influir en la necesidad de la población de buscar empleo en diferentes sectores o bajo diferentes términos.

El presidente del Senado, **Chester Humphrey** (Granada), vicepresidente por el Caribe de la RPIG, señaló que ahora se está prestando más atención al reconocimiento y apoyo al trabajo doméstico no remunerado, pero que Granada ha sido el país que más ha avanzado en lo que respecta a garantizar apoyo y protección adecuados a las trabajadoras domésticas remuneradas, lo que atribuye a las asociaciones con sindicatos y a su labor de incidencia. El presidente describió las disposiciones del Código del Trabajo y de la legislación sobre seguridad social de Granada relacionadas específicamente con las **trabajadoras domésticas**, y dijo que se seguirán adoptando medidas para reforzar la protección jurídica en el contexto de la adhesión del país al Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT.

Sesión 1 (continuación)

La senadora **Verónica Camino Farjat** (México) se refirió a importantes iniciativas para ampliar la **licencia paternal** a fin de incluir el tiempo de los padres después del nacimiento de una hija o hijo, aunque destacó que todavía era necesario aumentar el tiempo para padres y madres. También abogó no sólo por recabar datos sobre el trabajo de cuidado no remunerado, sino por asignarle un valor que podría ser aceptado para la entrega de créditos o, en el caso de la división de activos si una pareja se separa, en reconocimiento a las maneras en que las mujeres se encuentran en desventaja si su trabajo ha sido desarrollado principalmente en el hogar. Hizo hincapié en que el verdadero progreso en cualquiera de estas cuestiones requerirá que la legislación se apoye en un enfoque complementario en **educación y comunicación** que fomente el liderazgo de las niñas desde una edad temprana.

Después del panel, las y los delegados participaron en conversaciones productivas y compartieron buenas prácticas adicionales relacionadas con el reconocimiento y apoyo al trabajo de cuidado, el trabajo doméstico y los sistemas de protección social para lograr la igualdad de género. Éstas incluyeron protecciones laborales para prevenir la discriminación o el despido de nuevos padres y madres, el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas nacionales de atención, programas para apoyar la atención a adultos mayores o a personas enfermas o que viven con discapacidades, programas que proporcionan ingresos y otro tipo de apoyo a las mujeres empresarias, y políticas e infraestructuras favorables a la familia en el parlamento para garantizar que madres y padres en este lugar de trabajo tengan acceso a las mismas disposiciones que las y los demás trabajadores.

Si estos servicios de trabajo no remunerado de cuidado se valorarán sobre la base de un salario mínimo horario, representarían el 9% del PIB mundial, lo que corresponde a alrededor de 11 billones de dólares americanos.

Julia Escalante de Haro (CLADEM)

Formas de medir [el trabajo de cuidado] ya hay… Entonces esto es lo que tenemos que hacer. Decir a la mujer: 'tú tienes el derecho, tú tienes el reconocimiento'. Pero es hora de hacerlo valer. Entonces ya pasamos de la simple cuantificación de tu trabajo en los cuidados a ponerlos en la ley y que entre en el tema de la procuración y partición de justicia.

Senadora **Verónica Camino Farjat** (México)

Hoy en día, en Granada, bajo el código laboral introducido por la acción del movimiento sindical, el trabajo doméstico se define en la ley en términos de pago, horas de trabajo y el derecho a vacaciones anuales pagadas. Esta área del trabajo de cuidado también está cubierta por nuestra legislación de seguridad social... Los empleadores están obligados a hacer contribuciones al sistema nacional de seguridad para la jubilación, licencia por enfermedad y otros beneficios para las mujeres que se dedican al trabajo de cuidado y al trabajo doméstico.

Presidente del Senado **Chester Humphrey** (Grenada), vicepresidente de la RPIG por el Caribe

La ley 9325 trata de lograr que se visibilice a través del Sistema Nacional de Estadísticas y Censo los aportes del trabajo no remunerado de cuido para empezar a tomar algunas programas y medidas al respecto.

Diputada **Shirley Díaz Mejías** (Costa Rica)

Sesión 2. Un asunto pendiente: Leyes para cerrar la brecha en los derechos

La siguiente sesión del encuentro examinó la igualdad de género ante la ley como base para lograr la igualdad en la práctica, haciendo especial énfasis en las mujeres durante su vida laboral. Los temas que se abordaron fueron las licencias parentales, la brecha salarial, el acceso al crédito, al capital y a la propiedad, y las pensiones, entre otros

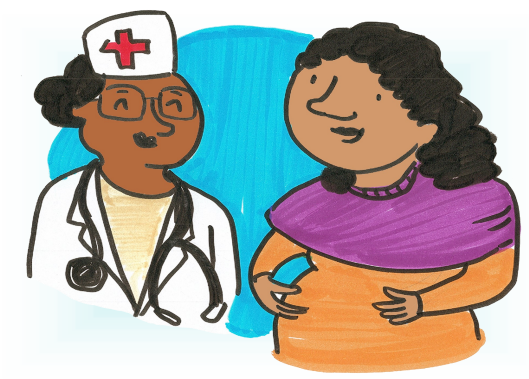
Beatriz García, en representación de la Oficina de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, dio inició a la sesión presentando un resumen de la investigación *Análisis de legislación discriminatoria en América Latina y el Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres*, publicada recientemente en colaboración con la Secretaría General Iberoamericana. El estudio ilustra cómo la legislación discriminatoria afecta el empoderamiento económico de las mujeres y ofrece ejemplos de leyes nacionales que contribuyen a cerrar las brechas identificadas. Las leyes examinadas se dividen en tres categorías: **acceso a bienes y recursos, acceso a trabajo remunerado, y trabajo no remunerado**.

Desde una perspectiva regional, señaló la Sra. García, una de las brechas persistentes más importante está relacionada con la licencia parental y la protección de la maternidad. Compartió, por ejemplo, que 29 de los 33 países estudiados no han ratificado el Convenio No. 183 de la OIT, y que algunos empleadores siguen utilizando prácticas discriminatorias como pedir a las mujeres que se hagan pruebas de embarazo como parte del proceso de contratación. Además, cuando existe la licencia de maternidad, su pago a veces corresponde al empleador, lo que desincentiva la contratación de mujeres. La licencia de paternidad, por su parte, es inexistente o muy limitada. La Sra. García señaló que la eliminación de las **formas directas e indirectas de discriminación legislativa** reveladas por el estudio es un paso crucial hacia la igualdad sustantiva. Además, esbozó una serie de recomendaciones para las y los responsables de la toma de decisiones, reseñadas en el recuadro.

Recomendaciones

1. Ratificar los convenios internacionales relevantes y promover su implementación efectiva
2. Eliminar todas las disposiciones discriminatorias directas
3. Avanzar legislativamente en el terreno de la acción positiva
4. Incidir en la sensibilicación y capacitación de género
5. Promover un mayor empoderamiento entre las titulares de derechos más vulnerables
6. Garantizar el acceso a una justiciar segura, asequible y adaptada a las necesidades de las mujeres
7. Profundizar en el conocimiento sobre los progresos y las lagunas existentes respect a la igualdad de género en la promulgación y aplicación de las leyes

Sesión 2 (continuación)



A continuación, la diputada **Arelys Santana Bello** (Cuba) habló sobre los avances que se han logrado en su país. En Cuba se han registrado avances sustanciales en la participación de las mujeres en ciertos sectores, como el de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) y el servicio público, mientras que la participación en empleos no estatales -o del sector privado-, un sector incipiente de la economía cubana, es menor. La Sra. Santana se refirió a la encuesta nacional sobre igualdad de género (2016), que recoge datos desagregados por sexo sobre diferentes indicadores, entre ellos las actitudes hacia las mujeres y los hombres, los principales problemas económicos, el uso del tiempo y el cuidado de niñas y niños. Esta encuesta integral proporciona una hoja de ruta para continuar mejorando la capacidad de agencia de la mujer y su posición en la economía, señaló la Sra. Santana Bello. Finalmente, destacó la importancia de las **inversiones en servicios sociales** que benefician a las mujeres incluso en momentos difíciles de la economía.

La diputada, Dra. **Kellie Leitch** (Canadá), presentó a continuación una serie de iniciativas que han contribuido a reducir las desigualdades laborales a las que se enfrentan mujeres, indígenas, personas con discapacidad, minorías visibles y las y los inmigrantes. Compartió el ejemplo de la Ley de igualdad laboral, que establece una base para **medidas especiales** y la consideración de las diferencias. La diputada Leitch explicó cómo las disposiciones del seguro de desempleo, como la licencia parental remunerada y los beneficios de cuidado compasivo (final de la vida), han mejorado la situación económica de las mujeres a lo largo de los años. Además, describió los programas gubernamentales para mujeres empresarias y las mentorías en sectores no tradicionales. Otras buenas prácticas destacadas fueron las relacionadas con los horarios de trabajo flexibles, que permitieron que más madres buscaran empleo; las campañas en torno al Día Internacional de la Niña; y mecanismos sólidos de aplicación de la ley. Por último, la diputada Leitch subrayó la necesidad de establecer plazos claros y transparentes para ideas innovadoras que las y los parlamentarios presentan con el objetivo de interpelar el statu quo.

La diputada **Maritza Espinales** (Nicaragua) presentó una serie de leyes que protegen los derechos económicos de las mujeres en su país, entre ellas: la Ley No. 648 de igualdad de derechos y oportunidades; la Ley No. 717 creadora del fondo para compra de tierras con equidad de género para mujeres rurales; la Ley No. 718 especial de protección a las familias en las que hayan embarazos y partos múltiples; y la Ley No. 757 de trato equitativo y dignificado a poblaciones indígenas afrodescendientes.

Sesión 2 (continuación)

La diputada Espinales también describió una serie de programas en áreas relacionadas como seguridad alimentaria, alfabetización, vivienda y crédito para pequeñas empresas. Explicó que estos esfuerzos se alinean con el Plan Nacional de Desarrollo Humano (2018-2021) y están contribuyendo a beneficios de orden macro y microeconómicos. Sin embargo, señaló que **la implementación y la financiación** siguen siendo un desafío. Por último, la diputada Espinales destacó la representación de las mujeres en las instituciones públicas, un aspecto en el que Nicaragua es líder mundial.

En el diálogo que siguió al panel, las y los participantes reflexionaron sobre el trabajo que queda por hacer, recordando que nuestro hemisferio es la región con mayor desigualdad. Un punto de discusión recurrente fue el papel de los movimientos y manifestaciones de las mujeres en la promoción del cambio, ya que han creado una obligación para la sociedad - y los parlamentos - de responder a las desigualdades económicas y de otro tipo. Una participante llamó la atención sobre una notoria contradicción en el empoderamiento de las mujeres en ciertos países donde a pesar de haberse logrado la paridad en la representación política, la inclusión económica de las mujeres sigue siendo muy baja. Mediante un intercambio sobre posibles soluciones de política pública, se observó que las cuotas en los lugares de trabajo suelen ser rechazadas por el sector privado. Como estrategia para cambiar esta mentalidad se puede destacar las evidencias que demuestran que la diversidad en la composición de las juntas directivas aumenta la rentabilidad de las empresas. Otra recomendación apuntó a que se promulgara normativa que exigiera a las organizaciones publicar los nombres de las y los miembros de sus juntas directivas; esta propuesta hacia la transparencia puede motivar una representación más equilibrada.

“Muy recientemente elaboramos una carpeta metodológica muy interesante que recoge toda la legislación que apoya y ayuda que aporta para la mujer y su incorporación a la vida económica del país.”

Diputada **Arelys Santana Bello** (Cuba)

“El objetivo final que tenemos con este informe contribuye a ser visible, para los y las tomadores de decisiones, el camino que aún falta por recorrer en cuanto a legislación en materia de empoderamiento económico de la mujer.”

Beatriz García (Oficina de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe)

“Como pueden ver, Nicaragua está intentando cerrar brechas. Pero creo que los grandes desafíos que tenemos es la conciencia y la sensibilización porque ya existe un marco jurídico.”

Diputada **Maritza Espinales** (Nicaragua), miembro del Consejo de ParlAmericas

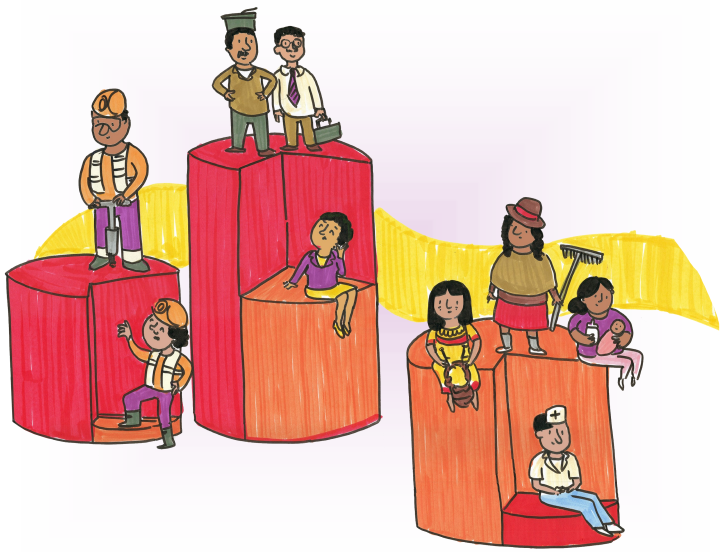
“Sólo en Canadá, el involucramiento de las mujeres como empresarias representa una oportunidad de participación de hasta 15.000 millones de dólares adicionales en nuestra economía. Nadie puede decirme que eso no es importante. Y sabemos que la diversidad de mujeres en las juntas directivas, para asegurar el éxito de una empresa, tiene un impacto significativo a nivel mundial.”

Diputada Dra. **Kellie Leitch** (Canadá)

Sesión 3. Aprovechando las ventanas de oportunidad: la mujer y el futuro del trabajo

En la tercera sesión del encuentro se analizó la forma en que la tecnología y los mercados emergentes están cambiando la naturaleza del trabajo y los consiguientes desafíos y oportunidades para alcanzar la igualdad de género. En el contexto cambiante de nuestras economías, las panelistas reflexionaron sobre la capacitación de mujeres y hombres para los trabajos del futuro, incluyendo la capacitación técnica, la educación financiera y la mentoría, así como las políticas que respaldan el balance entre el trabajo y la vida privada.

Durante la presentación que enmarcó la sesión, la diputada **Camila Vallejo** (Chile) expuso las implicaciones que la fuerza laboral tiene sobre la creciente **automatización, digitalización y flexibilidad** del trabajo. Citó datos mundiales y regionales sobre el desplazamiento de trabajadores por la tecnología y explicó que, debido a su concentración en el trabajo poco calificado, las mujeres corren mayor riesgo de que sus puestos de trabajo sean automatizados. También llamó la atención sobre la creciente dependencia de contratistas que asumen funciones especializadas y temporales que requieren habilidades intrínsecamente humanas: creatividad, persuasión, resolución de problemas complejos e innovación, entre otras. La diputada Vallejo hizo énfasis en la importancia de contar con regulaciones y medidas cuidadosamente diseñadas para asegurar que las y los trabajadores puedan beneficiarse de las nuevas tecnologías y de formas flexibles de trabajo, y que las desigualdades de género no se perpetúen en una economía cambiante. Por ejemplo, los sistemas educativos deben promover un aprendizaje continuo, flexible, multidisciplinario y creativo. También subrayó la importancia de la **corresponsabilidad** y de los sistemas de cuidado infantil y de las iniciativas compartidas en Chile, incluidas las guarderías universales, las clases de programación en las escuelas y los proyectos de ley sobre la igualdad salarial, y sobre la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales.



Isiuwa Iyahen, especialista del programa de empoderamiento económico y estadística de la Oficina Multipaís de ONU Mujeres en el Caribe, hizo una presentación sobre las **tendencias del trabajo y la educación** de las mujeres y los hombres en el Caribe, a partir de los datos de las encuestas sobre la Fuerza Laboral, realizadas durante el año 2017 en Barbados, Granada, Guyana, Jamaica, Santa Lucía, y Trinidad y Tobago, (en las que se incluyeron únicamente trabajos remunerados). El análisis reveló que, si bien la mayor parte de la población sólo alcanza la educación secundaria, las mujeres en CARICOM (Comunidad del Caribe, por sus siglas en inglés) tienen más probabilidades que los hombres de cursar estudios superiores. Sin embargo, la tasa de empleo de las mujeres es inferior a la de los hombres en todos los niveles educativos. Las mujeres también están sobrerrepresentadas en los puestos administrativos y subrepresentadas en los oficios y el trabajo mecanizado.

Sesión 3 (continuación)

Si bien en algunos de los países estudiados las mujeres representan una proporción relativamente alta del personal en posiciones directivas, un análisis más profundo reveló que a menudo se trata de establecimientos unipersonales. Esto lleva a considerar su clasificación como directivas y señala la importancia de disponer de datos completos para comprender los matices de las tendencias. La Sra. Iyahen destacó que la **persistencia de desigualdades estructurales** en la fuerza laboral implica que el acceso a la educación por sí solo no abordará las desigualdades de género en el empleo y los salarios, ni tampoco la posibilidad de experimentar violencia de género. Además, describió una serie de prácticas recomendadas para mejorar esta situación, incluyendo la adopción de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres. En esta iniciativa conjunta del sector privado vinculado al Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres, los signatarios se comprometen a promover la igualdad de género a través de sus políticas de contratación, retención y promoción, el balance entre el trabajo y la vida privada y las medidas de salud y seguridad, la promoción de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, y la tolerancia cero para el acoso sexual.

Diana Gutiérrez, coordinadora del programa global de empresas por la igualdad de género del PNUD, presentó el tema *"generizando"* la cuarta revolución industrial a través del lente del sector privado. Reseñó algunas de las ocupaciones en declive en la región, como asistente contable y de nómina, secretarias administrativas y ejecutivas, trabajadoras y trabajadores de líneas de montaje, trabajadoras y trabajadores de servicio al cliente y gerentes generales y de operaciones. También analizó algunas de las áreas emergentes para el empleo, incluyendo la ciencia de datos, la inteligencia artificial y el desarrollo organizacional. La Sra. Gutiérrez explicó que la **perspectiva de género** es importante para el crecimiento futuro de estas áreas, ya que existe el riesgo de transferencia de sesgos en el desarrollo de algoritmos y aprendizaje automático. También concluyó que actualmente no se está haciendo lo suficiente para capacitar a las y los trabajadores para estos campos, especialmente en relación con la participación de las mujeres, a pesar de que existen suficientes razones de índole empresarial para respaldar tal enfoque. Se ha comprobado que una mayor presencia de mujeres en los lugares de trabajo contribuye a mejorar los entornos laborales, a reducir la rotación y el ausentismo, a mejorar la imagen y la reputación corporativas, y a aumentar el rendimiento de las inversiones.

Demanda de competencias

Emergentes

Aprendizaje activo, pensamiento analítico, creatividad, pensamiento crítico, inteligencia emocional, innovación, liderazgo, razonamiento y diseño, resolución de problemas complejos, influencia social, análisis y evaluación de sistemas, diseño y programación tecnológica, gestión del tiempo.

En declive

Habilidades auditivas y espaciales, resistencia y precisión, gestión de recursos financieros y materiales, instalación y mantenimiento de tecnología, destreza manual, matemáticas, gestión de recursos financieros y materiales, memoria, lectura y escritura, control de calidad, gestión del tiempo, uso y monitoreo de tecnología.

Fuente: Encuesta *El Futuro de los Trabajos* 2018, Foro Económico Mundial, página 12

Sesión 3 (continuación)

La Sra. Gutiérrez explicó también que el programa del Sello de Igualdad de Género del PNUD busca reconocer a las empresas que se comprometen a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus lugares de trabajo. A través de este programa voluntario, las organizaciones trabajan para abordar las brechas de género en áreas críticas de sus operaciones. La Sra. Gutiérrez señaló que el papel de los órganos legislativos desempeña un papel importante en el establecimiento de **leyes nacionales laborales** y de instrumentos jurídicos sólidos para la igualdad de género, mediante el diseño de incentivos que pueden incluir aspectos relacionados con la contratación y la tributación.

Para abrir su presentación, **Sophia Bryan**, estratega de liderazgo y desarrollo de negocios y embajadora de la juventud de *Commonwealth* (Jamaica), explicó que su trabajo de creación de capacidades con empresarias y lideresas se deriva de su deseo de ayudar a crear un ecosistema que apoye el desarrollo de las mujeres y les permita prosperar en los negocios y el empleo formal. La Sra. Bryan hizo una presentación sobre las barreras que existen actualmente para alcanzar esta meta en el contexto jamaiquino. Por ejemplo, compartió que la Encuesta de Salud de la Mujer (2016) revela la prevalencia de mujeres que sufren **abuso económico** por parte de sus parejas, cuya ocurrencia no puede predecirse en función del nivel educativo de la mujer. La Sra. Bryan también habló sobre sus propias experiencias de discriminación de género cuando se postuló para un puesto de liderazgo elegido por jóvenes, lo que consolidó su visión de la importancia de la formación en liderazgo. Alentó la adopción de modelos de **liderazgo transformacional** que se centran en fomentar la confianza, la comprensión y la capacidad de comunicar claramente el propio valor, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo. Tanto los empleadores como los partidos políticos pueden promover activamente la participación de las mujeres y la juventud en sus espacios y, al hacerlo, garantizar que no sean sólo personas de entornos privilegiados las que puedan acceder a oportunidades.

La Sra. Bryan subrayó que la inclusión en esos espacios comienza con la eliminación de las suposiciones sobre lo que una persona sabe (o no sabe) y a lo que tiene acceso (por ejemplo, Internet) y, en su lugar, asegurarse de que cuentan con el apoyo adecuado. Los actores gubernamentales y parlamentarios también deberían desempeñar un papel en estos esfuerzos. Los programas accesibles pueden ser introducidos o promovidos para fortalecer conocimientos financieros y las habilidades gerenciales, la mentoría y la negociación salarial.

“El futuro sí es prometedor, pero digamos que el buen uso de la tecnología también implica entender que quién está diseñando esta tecnología, somos los seres humanos. Y los seres humanos estamos atravesados por sesgos. Muchas veces consientes, pero la mayoría de las veces, inconscientes. Entonces el gran desafío reside allí.”

Diana Gutiérrez (PNUD)

“Mis experiencias negativas y positivas como candidata a presidenta de una organización internacional cambiaron drásticamente mi perspectiva sobre la importancia de priorizar el liderazgo de las mujeres y superar el obstáculo crucial de la cultura.”

Sophia Bryan (Estratega de Liderazgo y desarrollo de negocios y embajadora de la juventud de *Commonwealth*)

“Cuando tenemos segregación ocupacional por sexo - como la que existe en CARICOM - eso presenta un problema, particularmente si se consideran las perspectivas de crecimiento económico a mediano y largo plazo... Necesitamos pensar en la posición de nuestra gente, y si estamos listos para satisfacer las demandas de adaptación al cambio climático, y las obvias implicaciones de género asociadas con esa transición.”

Isiuwa Iyahen (Oficina Multipaís de ONU Mujeres –Caribe)

“Los cambios que traigan las tecnologías y los tiempos, pueden ser una oportunidad si se toman medidas ahora para resguardar principalmente a mujeres y trabajadoras de clases sociales más desfavorecidas.”

Diputada **Camila Vallejo** (Chile)

Sesión 4. Explorando datos, construyendo soluciones

En la última sesión se analizaron en profundidad diferentes temas de política pública a través de grupos de trabajo facilitados por la diputada **Cristina Cornejo** (El Salvador), vicepresidenta por Centroamérica de la RPIG. Para comenzar, **Teresa Guerra**, asociada de programas de ONU Mujeres - México, hizo una presentación sobre la importancia de los datos desagregados por género para el diseño de políticas públicas y la toma de decisiones políticas inclusivas. La Sra. Guerra destacó el Centro Global de Excelencia en Estadísticas de Género (CEGS), una iniciativa de ONU Mujeres y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México, que es líder en esta área.

A continuación, las y los participantes trabajaron en mesas redondas para intercambiar sobre los siguientes temas: **equidad salarial, cuotas de género para organizaciones privadas y públicas, centros de atención, protección social y pensiones para mujeres mayores, y licencia de maternidad y paternidad**. Cada mesa fue acompañada por una experta que compartió más datos sobre la región y consideraciones de política pública. Las y los participantes discutieron cómo ha sido abordado el tema que correspondió a su mesa en su respectivo país, compartiendo buenas prácticas y experiencias. También hablaron sobre lo que estaría en riesgo si el tema se abordara sin considerar las dimensiones de género. Señalaron el tipo de datos que se requieren para informar legislación eficaz y sostenible sobre estos temas, y los posibles obstáculos a la recolección y uso de tales datos. Por último, reflexionaron sobre el papel de las y los parlamentarios en la solución de esos problemas y sobre las asociaciones estratégicas que podrían aprovecharse para hacer mayores progresos. Cada mesa presentó un informe en el que se resumían las principales conclusiones de sus debates.

Cuotas de género
ES CLAVE LA MENTORÍA PARA LOS PUESTOS DE LIDERAZGO
LA BRECHA SALARIAL SIGUE EXISTIENDO AÚN CUANDO MÁS MUJERES ACCEDAN AL TRABAJO.
APOYO ECONÓMICO EN FORMACIÓN PARA EL ACCESO A PUESTOS DE PODER
INDISPENSABLE UN LIDERAZGO DESDE LOS MINISTERIOS
UN RETO CLAVE ES LA PERCEPCIÓN DE LA SOCIEDAD
LAS CUOTAS COMO MÉTODO DE GARANTÍA

Equidad salarial
CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN.
ALIANZAS CON SECTORES PARA LA PARIDAD
TRABAJO EN CONSCIENTIZACIÓN EN LA IMPORTANCIA DE LOS DATOS
EL CRECIMIENTO ECONÓMICO AUMENTA AL IGUAL QUE EL DESARROLLO CON LA EQUIDAD
COMPROMISO POLÍTICO DE LA MANO CON LA LEGISLACIÓN
TRABAJAR CON LA SOCIEDAD, ORGANIZACIONES DE BASE Y SINDICATOS.

Pensiones y protección social
LA INFORMALIDAD ES LO MÁS COMPLEJO POR QUE PERJUDICA MÁS A LA MUJER
SI UN ADULTO MAYOR NO TIENE PENSIÓN SE GENERA MÁS POBREZA
ES NECESARIA UNA PENSIÓN UNIVERSAL
HAY UNA FALTA DE CULTURA EN LA PENSIÓN. • SENSIBILIZACIÓN.
LA LEGISLACIÓN ACTUAL EN NUESTROS PAÍSES NO ES SUFICIENTE PARA GARANTIZAR UNA VEJEZ DIGNA

Puntos principales de la declaración

El 11° Encuentro de la Red Parlamentaria por la Igualdad de Género de ParlAmericas concluyó con la lectura de la declaración a cargo de la senadora **Antares Vázquez Alatorre** (México), acompañada por el diputado **Robert Nault** (Canadá). Se destacan los siguientes puntos entre los compromisos adoptados por las delegaciones parlamentarias convocadas para seguir promoviendo el empoderamiento de la mujer en la fuerza laboral y construir un futuro más equilibrado en materia de género para nuestra región:

- Revisar la situación de los convenios internacionales sobre igualdad de género en la fuerza laboral, incluyendo los convenios de la OIT pendientes de ratificación, y tomar medidas para armonizar la legislación de nuestros países de conformidad con los acuerdos suscritos por nuestros Estados.
- Identificar disposiciones en nuestras leyes nacionales que son directa o indirectamente discriminatorias hacia las mujeres en el mundo laboral, y consultar con organizaciones de mujeres sobre cómo cerrar esta brecha.
- Abogar por la generación y el uso de datos desagregados por género en los procesos de toma de decisiones legislativas.
- Adoptar medidas para fortalecer los sistemas de protección social, asegurando que se guíen por los principios de universalidad, corresponsabilidad e igualdad de género.
- Iniciar o apoyar acciones para institucionalizar una política contra el acoso sexual que sea apropiada para nuestros parlamentos.

Parlamentos representados

- Antigua y Barbuda
- Argentina
- Barbados
- Bolivia
- Canadá
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Cuba
- Ecuador
- El Salvador
- Granada
- Guyana
- Haití
- Jamaica
- México
- Nicaragua
- Panamá
- Perú
- San Cristóbal y Nieves
- Santa Lucía
- Surinam
- Trinidad y Tobago
- Venezuela

Comité ejecutivo de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género de ParlAmericas

Después de las elecciones que tuvieron lugar durante el Encuentro, la composición del comité ejecutivo de la RPIG es la siguiente:

Maya Fernández Allende
Presidenta
Diputada, Chile

Verónica Camino Farjat
Vicepresidenta por Norteamérica
Senadora, México

Cristina Cornejo
Vicepresidenta por Centroamérica
Diputada, El Salvador

Karina Arteaga
Vicepresidenta por Sudamérica
Asambleísta, Ecuador

Marcela Sabat
Vicepresidenta alterna por Sudamérica
Diputada, Chile

Chester Humphrey
Vicepresidente por el Caribe
Presidente del Senado, Granada

Delsa Solórzano
Observadora
Diputada, Venezuela

Esta reunión fué posible gracias al generoso apoyo del Senado de la República de México, el Gobierno de Canadá y Asuntos Globales Canadá.

ParlAmericas Podcasts

Suscríbase al Podcast de ParlAmericas en iTunes o Google Play, donde podrá escuchar presentaciones de paneles seleccionadas de esta y otras reuniones.

PARLAMERICAS

ParlAmericas es la institución que promueve la **DIPLOMACIA PARLAMENTARIA** *en el* **SISTEMA INTERAMERICANO**

ParlAmericas está compuesta por las **35 LEGISLATURAS NACIONALES** *de Norte, Centro y Sudamérica y el Caribe*

ParlAmericas facilita el intercambio de **MEJORES PRÁCTICAS** *parlamentarias y promueve el* **DIÁLOGO POLÍTICO COOPERATIVO**

ParlAmericas transversaliza la **IGUALDAD DE GÉNERO** *abogando por el empoderamiento político de las mujeres y aplicando una perspectiva de género en la labor legislativa*

ParlAmericas impulsa **PARLAMENTOS ABIERTOS** *potenciando los principios de transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana y ética y probidad*

ParlAmericas promueve políticas y acciones legislativas de mitigación y adaptación a los efectos del **CAMBIO CLIMÁTICO**

ParlAmericas trabaja por el fortalecimiento de la democracia y la gobernanza a través del acompañamiento de **PROCESOS ELECTORALES**

ParlAmericas tiene su sede en **OTTAWA, CANADÁ**

Secretaría Internacional de ParlAmericas

703-155 Queen St., Ottawa, Ontario, K1P 6L1 Canadá

Teléfono: +1 (613) 947-8999

www.parlamericas.org | info@parlamericas.org