



# Conclusiones

SIMPOSIO IBEROAMERICANO

## Invertir en Cuidados para hacer del Trabajo Doméstico un Trabajo Decente

CARTAGENA DE INDIAS, COLOMBIA  
FEBRERO 28 A MARZO 2 DE 2023

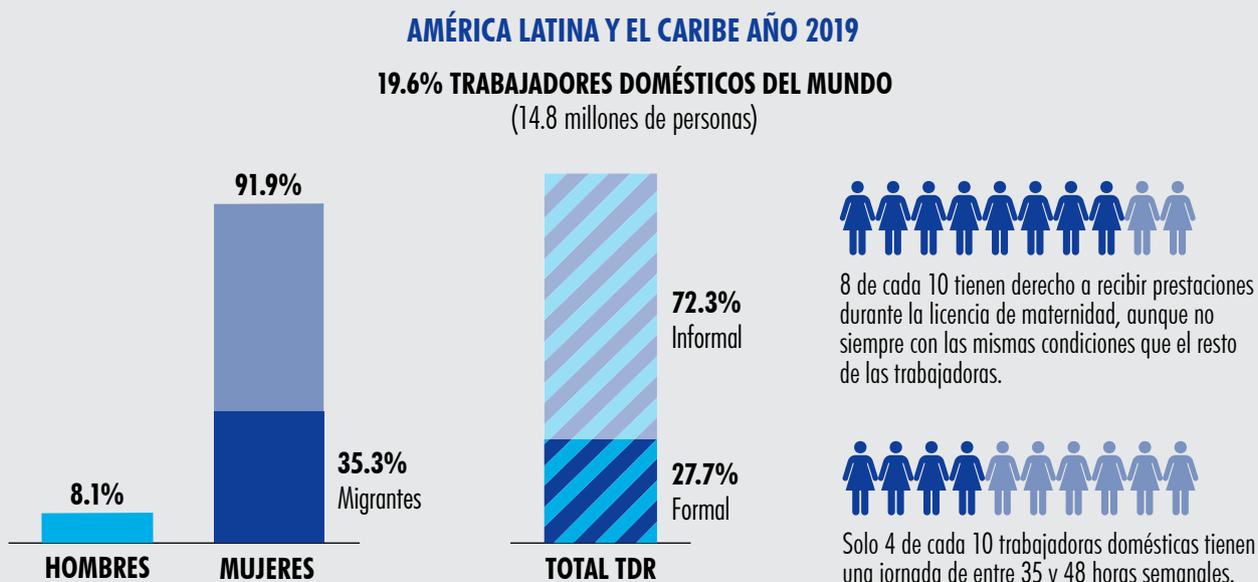
Con la colaboración de:

# EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO, UN TRABAJO ESENCIAL

El cuidado es fundamental para la vida humana y el planeta<sup>1</sup>. Es central para la existencia y reproducción de la sociedad, la fuerza de trabajo, el desarrollo y el bienestar de cada persona. La inversión en paquetes de políticas de cuidado transformadoras podría crear 299 millones de puestos de trabajo para el 2035<sup>2</sup>, la mayoría de estos empleos serían formales.

El trabajo doméstico remunerado (TDR) hace parte del trabajo de cuidados. Es una ocupación altamente feminizada (91,1%) y una fuente importante de empleo para mujeres vulnerables: 1 de cada 9 mujeres ocupadas es trabajadora doméstica en la que mujeres migrantes, indígenas y afrodescendientes están sobrerrepresentadas<sup>3</sup>. Además, en América Latina y el Caribe (ALC) es una ocupación marcada por la informalidad con largas jornadas laborales, bajos salarios (ganando en promedio la mitad que otros empleados), a menudo excluidas de las leyes de seguridad social, privadas de los marcos de diálogo social y altamente expuestas a la violencia y el acoso.

- 1 ONU Mujeres y ECLAC. 2021. [Towards the Construction of Comprehensive Care Systems in Latin America and the Caribbean: Elements for its Implementation.](#)
- 2 OIT. 2019. [El Trabajo de Cuidados y los Trabajadores del Cuidado para un Futuro con Trabajo Decente.](#)
- 3 Lo cual motiva a que en el presente documento se utilice el término "trabajadora doméstica" o TDR.



**Figura 1.** Trabajo doméstico en América Latina y el Caribe<sup>4</sup> (2019)

La pandemia del COVID-19 visibilizó el papel esencial de las personas trabajadoras del cuidado, remuneradas y no remuneradas y en particular la necesidad de desentrañar el potencial transformador de los sistemas nacionales de cuidado para generar trabajo decente en el sector del cuidado, fortalecer los sistemas de protección social y contribuir a cerrar las brechas de género en los mercados laborales como condición sine qua non para un desarrollo productivo, igualitario e inclusivo que no deje a nadie atrás.

<sup>4</sup> OIT. 2021. [El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe, a Diez Años del Convenio núm. 189.](#) Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.



## EL SIMPOSIO: UNA PALANCA PARA ACELERAR EL CUMPLIMIENTO DEL C189

La mayoría de los países que han ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), 19 de 36, son de ALC<sup>5</sup>. Si bien la adopción del Convenio ha incidido en el impulso de reformas normativas, aún persisten grandes déficits de trabajo decente, principalmente debido a lagunas en la implementación. Esto evidencia las limitaciones para el acceso efectivo a los derechos, como el contrato escrito, las horas normales de trabajo, el salario mínimo o la seguridad social, entre otros.

La articulación entre el Convenio núm. 189 y el Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (núm. 190) abre nuevas oportunidades para el avance de derechos en este sector, exigiendo también innovación para adaptarse a las particularidades del TDR.

Reconociendo la evolución y los retos que persisten para garantizar el trabajo decente a las TDR en ALC, es importante acelerar el proceso, el cual requiere de un compromiso de todos los actores en cada país y en la región. En este contexto, el Simposio Iberoamericano *Invertir en Cuidados para hacer del Trabajo Doméstico un Trabajo Decente*<sup>6</sup> repensó a las trabajadoras del hogar remuneradas desde la perspectiva de los cuidados y en la forma en que se brindan políticas y servicios de cuidado para que formen un continuo, que no sólo apoye la salud y los medios de vida, sino también los derechos fundamentales, la igualdad de género y una mayor representación de las personas trabajadoras del cuidado a través del desarrollo de una **Hoja de ruta de cuidados y trabajo doméstico Iberoamericana**.

Esta Hoja de ruta identifica la situación actual del TDR, define los ejes para una estrategia y realiza recomendaciones adaptables a la heterogeneidad de los países de la región. También apuesta por una recuperación incluyente, sostenible y resiliente de la pandemia que esté centrada en las personas, genere empleo de calidad y potencie una integración plena de las mujeres al mercado laboral.

## LA HOJA DE RUTA DE CUIDADOS Y TRABAJO DOMÉSTICO DE IBEROAMÉRICA: UNA BRÚJULA HACIA EL TRABAJO DECENTE

La Hoja de ruta propuesta por la OIT y socializada durante el Simposio, presenta una estrategia para avanzar hacia el trabajo decente para las TDR. Se basa en 5 ejes:

- › **Formalización:** avanzar hacia una efectiva implementación del marco normativo y aumentar la formalización a través de una estrategia multidimensional.
- › **Equiparación de derechos:** promover la ratificación del Convenio núm. 189, realizar las reformas del marco legal correspondiente y perfeccionar los ejes normativos y administrativos.
- › **Valorización:** reconocer el TDR en su multidimensionalidad (social, legal,

<sup>5</sup> OIT. 2023. [Ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#).

<sup>6</sup> [https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS\\_868511/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS_868511/lang-es/index.htm)

condiciones laborales, económicas), fomentar su profesionalización, e incluirlo en las políticas nacionales de cuidado.

- › **Fortalecimiento de organizaciones y espacios de diálogo:** promover el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas, fortalecer espacios institucionales de diálogo social y apoyar la creación de organizaciones de empleadores de TDR.
- › **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** abordar e incluir los riesgos químicos, ergonómicos, físicos, psicosociales y biológicos en la política de SST.



**Figura 2.** Los Cinco Ejes Estratégicos de la Hoja de ruta

## ORGANIZACIÓN DEL SIMPOSIO

El Simposio fue organizado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) de España, el Programa Intercoonecta de la Agencia Española para la Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF/OIT). El Simposio contó con la colaboración de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Diecisiete países iberoamericanos participaron con 36 representantes de gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores y 20 personas expertas, funcionarios y observadores internacionales.

La apertura contó con representantes de alto nivel: el Director General de la OIT, la Vicepresidenta 2ª de España y Ministra de Trabajo y las Ministras y Ministros del Trabajo de Colombia, Argentina, Chile, México, Uruguay y Portugal. La clausura fue realizada por los Ministros de Trabajo de Nicaragua, Paraguay, Perú y Panamá y la Directora de la Oficina Regional de la OIT para ALC, el Director de la AECID, la Secretaria General de la OISS y representantes de la SEGIB.

El objetivo fue conocer las lecciones aprendidas y facilitar el intercambio de estrategias, políticas, experiencias y buenas prácticas entre los miembros de la comunidad Iberoamericana.

El encuentro tuvo dos preguntas guía:

¿Cómo garantizar los derechos fundamentales de las TDR en línea con el Convenio núm. 189?

¿Cómo diseñar políticas nacionales de inversión en el sector de la economía del cuidado que puedan proporcionar una respuesta concreta en términos de empleo decente para las TDR?

El Simposio se estructuró en 10 sesiones, centradas en los 5 ejes de la Hoja de ruta. Se empleó una metodología participativa que resaltó el aprendizaje empírico y la integración de saberes y mejores prácticas. En promedio, los participantes evaluaron el Simposio con un 93% de satisfacción<sup>7</sup>.

Todo el evento fue transmitido en vivo por el canal de Youtube del [Centro de Formación de la Cooperación Española en Cartagena de Indias \(CFCE\)](#). Las grabaciones del [primer](#), [segundo](#) y [tercer](#) día están disponibles.

7 Fuente: Información recolectada a partir de las encuestas de satisfacción diligenciadas por el 58% de los y las participantes.



**Figura 3.** Participantes del Simposio Iberoamericano

# RESULTADOS

Las ponencias y el intercambio de experiencias entre las y los participantes permitieron identificar buenas prácticas generales y aplicadas en los países (ver Figura 4), resaltar lo que no funcionó o no se recomendaría, así como reconocer los desafíos para la acción en cada eje de la Hoja de ruta. A continuación, se presenta un breve resumen de la discusión.

## EJE DE FORMALIZACIÓN

### Buenas prácticas

- › Consolidar marcos normativos protectores de los derechos y garantizar su cumplimiento efectivo, incluyendo inspecciones y sanciones efectivas, así como el seguimiento adecuado por parte de las autoridades competentes.
- › Formar sobre los derechos y los beneficios de la formalización a TDR, empleadores/as e inspectores.
- › Simplificar, centralizar y agilizar los trámites y procedimientos de formalización empleando herramientas digitales.
- › Garantizar todas las prestaciones de la seguridad social.
- › Formar equipos especializados de inspectores sobre TDR con enfoque de género y favorecer la posibilidad de realizar inspecciones que no requieran el ingreso al domicilio (inspecciones virtuales).

### Desafíos

- › Mejorar la articulación entre entidades del gobierno.



## EJE DE EQUIPARACIÓN DE DERECHOS

### Buenas prácticas

- › Facilitar el acceso y cobertura de los sistemas de seguridad social.
- › Eliminar el pago en especie del salario mínimo.
- › Implementar la obligatoriedad del contrato escrito.

### Desafíos

- › Informar con base en evidencia para desmontar las creencias negativas relativas al TDR.
- › Mejorar los procedimientos para el registro de migrantes, y brindar permisos a la TDR y su familia.



## EJE DE VALORIZACIÓN DEL TRABAJO

### Buenas prácticas

- › Medir el impacto del TDR e incluirlo en el PIB en el marco de otras mediciones de la economía del cuidado.
- › Construir políticas que posicionen el trabajo de cuidados y el TDR como generadores de valor.

### Lo que no ha funcionado

- › No considerar el TDR un trabajo de cuidados.
- › Diseñar políticas sin involucrar a las trabajadoras.
- › Plantear y adelantar capacitaciones ajenas a las necesidades reales de las TDR.
- › No contar con adecuados mecanismos de comunicación y coordinación entre distintos actores.

### Desafíos

- › Incorporar la voz de las TDR de manera directa con representantes y no a través de las centrales obreras.



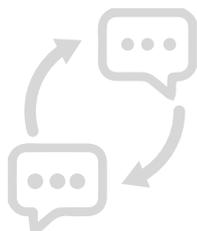
## EJE DE FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES Y ESPACIOS DE DIÁLOGO

### Lo que no ha funcionado

- › Conformar espacios de dialogo sin participación de los sindicatos o con la participación de personas que no tienen la capacidad de tomar decisiones o los conocimientos técnicos para aportar a la construcción conjunta.
- › Conformar espacios de dialogo sin planeación, seguimiento, recursos y/o solo como efecto simbólico.

### Desafíos

- › Implementar de manera efectiva el enfoque étnico, cultural, regional o intersectorial.
- › Construir capacidad instalada en las TDR para representarse a sí mismas.



## EJE DE RIESGOS ASOCIADOS A LA SST EN EL HOGAR

### Buenas prácticas

- › Desarrollar inspecciones de trabajo con equipos especializados, con enfoque de género y acciones relacionadas con el trabajo en el hogar para identificar de manera clara las infracciones.
- › Garantizar la cobertura de las prestaciones por accidentes laborales.
- › Apoyar la incidencia sindical para incorporar en las agendas institucionales los derechos de las TDR y promover la inspección dentro del hogar.

### Lo que no ha funcionado

- › Emitir lineamientos que no estén enfocados al sector y no incluyan el diálogo con las TDR.
- › No contar con mecanismos para denunciar la discriminación, la violencia y el acoso.
- › No contar con recursos suficientes para capacitar la inspección laboral y crear unidades especializadas en riesgos psicosociales, particularmente en violencia y acoso.
- › Actuar sobre la marcha sin tener un programa estructurado de prevención de riesgos profesionales del TDR.
- › Dilatar los esfuerzos para la identificación y regulación de enfermedades profesionales del TDR.

### Desafíos

- › Identificar los peligros del TDR, evaluar los riesgos y su clasificación, y realizar mapas de riesgos en los hogares.
- › Ratificar el Convenio núm. 190.



EJES	BUENAS PRÁCTICAS	PAÍSES QUE HAN IMPLEMENTADO
	Hacer obligatorio el contrato escrito	Ecuador Panamá Perú (Modelo único de contrato del hogar) Uruguay
	Retirar el pago en especie como parte del salario mínimo	Ecuador Honduras México
	Facilitar y simplificar trámites de formalización	Uruguay (ajustes a criterios de entrada para incluir el multiempleo)
	Realizar inspecciones laborales	Costa Rica (realizar inspecciones virtuales) Uruguay (inspecciones de oficio)
	Formar a inspectores laborales especializados y con enfoque de género	Colombia Costa Rica Ecuador Uruguay



	<p>Sensibilizar, confrontar y transformar los estereotipos sobre el TDR</p>	<p>Uruguay (facturas de luz impresas con los derechos de las TDR, decretar día feriado acompañado de campañas de sensibilización a nivel nacional)</p>
	<p>Profesionalizar el TDR</p>	<p>Argentina (Programa de Profesionalización del Servicio en Casas Particulares)</p>
	<p>Expedir políticas conexas que apoyan el trabajo decente en distintas dimensiones</p>	<p>Costa Rica Ecuador (certificación por competencias técnicas) Venezuela (políticas que plantean los trabajos de cuidado y domésticos como generadores de valor)</p>
	<p>Facilitar el acceso a la justicia</p>	<p>Argentina (atención exclusiva: Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)</p>
	<p>Ratificar el Convenio No. 190 de la OIT</p>	<p>Argentina (en vigor) Ecuador (en vigor) El Salvador España México Panamá Perú Uruguay (en vigor)</p>
	<p>Promover los espacios institucionales de diálogo</p>	<p>Argentina (Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares) Costa Rica (Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico) México (coordinación entre organizaciones de TDR y sociedad civil para denunciar, divulgar e incidir) Perú (organizaciones sindicales consolidadas y larga trayectoria de diálogo)</p>
	<p>Crear y fortalecer instancias de negociación colectiva específicas para el sector</p>	<p>Argentina Brasil (Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMS) y Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP)) Uruguay</p>
	<p>Formar a las TDR en medidas preventivas</p>	<p>España (empoderar a las TDR para retirarse de su cargo cuando se considera que están en riesgo, dándoles la posibilidad de incluir la debida indemnización)</p>

**Figura 4.** Buenas prácticas socializadas en el Simposio (organizadas por eje de la Hoja de ruta)

## CONCLUSIONES

Los representantes de los 17 países iberoamericanos manifestaron su compromiso para avanzar hacia el trabajo decente para las TDR.

Las/ los representantes confirmaron la pertinencia de los ejes propuestos en la **Hoja de ruta de cuidados y trabajo doméstico Iberoamericana** y la idoneidad de las recomendaciones para ser adoptadas por los diferentes países según sus contextos. Acordaron avanzar sobre la Hoja de ruta como una iniciativa iberoamericana con programas regionales para invertir en la economía del cuidado y promover la creación de empleo y fortalecer el trabajo decente para las TDR. El intercambio de buenas prácticas, lo que no ha



funcionado y los desafíos que enfrentan los distintos países fue central para el aprendizaje.

Las personas participantes también solicitaron asistencia técnica de la OIT para contextualizar la teoría del cambio de la Hoja de ruta de cuidados y trabajo doméstico en Iberoamérica de manera a repensar a las trabajadoras del hogar remuneradas desde la perspectiva de los cuidados y las personas trabajadoras del cuidado. También se solicitó asistencia para la capacitación en el simulador de cuidados de la OIT para desarrollar políticas y servicios de cuidados que formen un continuo, que no sólo apoye la salud y los medios de vida, sino también los derechos fundamentales, la igualdad de género y una mayor representación de las personas trabajadoras del cuidado.

## PASOS A SEGUIR

La Oficina de la OIT está desarrollando una teoría del cambio basada en la **Hoja de ruta de cuidados y trabajo doméstico Iberoamericana** que será socializada con sus mandantes a nivel de los países y con los actores interinstitucionales de las mesas de cuidados y trabajo doméstico a saber: Ministerios de trabajo, Ministerios de la Mujer, Ministerios de Desarrollo Social, sindicatos y federaciones de trabajo doméstico y organizaciones empresariales y otros actores pertinentes en cada país.

La OIT invita a sus constituyentes a avanzar de manera decidida hacia el aseguramiento del trabajo decente para las TDR en la región.

## AGRADECIMIENTOS

Este documento no hubiera sido posible sin las generosas contribuciones realizadas durante el Simposio. Por ello extendemos un agradecimiento especial a las y los participantes:

Sra. **Gina Magnolia Riaño Barón**, Secretaria General, Organización Iberoamericana para la Seguridad Social; **María Elena Valenzuela**, Especialista en Género, Cuidados y Empleo; **Laura Addati**, especialista en Protección de la Maternidad y Políticas de Cuidados, OIT Ginebra; **Claire Hobden**, especialista en Trabajos Vulnerables y Trabajo Doméstico, OIT Ginebra; **Adriana Gabriela Paz Ramírez**, Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar; **Leandro Martín Bleger**, Director Nacional de Políticas de Cuidado, Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, Argentina; **María Cecilia Cross**, Subsecretaria, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina; **Julio César Jiménez Ortuño**, Servicio Plurinacional de la Mujer y la Despatriarcalización, Bolivia; **Pedro Marcelo Oliva Estofán**, Director General de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Bolivia; **Lais Wendel Abramo**, Secretária Nacional, Ministério de Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome/ Secretaria Nacional de Cuidados e Família, Brasil; **Antonia Belén Morales Vera**, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile; **Magda Yaneth Alberto Cubillos**, Asesora de Despacho en Temas de Equidad de Género y Derechos de las Mujeres, Ministerio del Trabajo, Colombia; **Diana Cecilia Gómez Cely**, Secretaria General, Confederación de Trabajadores de Colombia; **Erika Natalia Moreno Salamanca**, Experta en Temas de Cuidado, Ministerio de Igualdad y Equidad, Colombia; **Jeny Catalina Sepúlveda Zea**, Directora Laboral, Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia; **Laura María Ávila Bolaños**, Asesora de la Presidenta Ejecutiva, Caja Costarricense del Seguro Social, Costa Rica; **Yamileth Jiménez Cubillo**, Jefa de la Unidad de Género, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica; **Lauren Palma Rojas**, Profesional Especialista, Instituto Nacional de las Mujeres, Costa Rica; **Ariel Fonseca Quesada**, Director General, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba; **María Daniela Peralta Galarza**, Directora de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio de Trabajo, Ecuador; **Noel Ernesto López Marroquín**, Gestor de Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador;

**Gerardo Gutiérrez Ardoy**, Director General, Servicio Público de Empleo Estatal, España; **Consolación Rodríguez Alba**, Secretaria General Técnica, Ministerio de Trabajo y Economía Social, España; **María Amaya Echalecu Elso**, Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social, España; **María Gabriela Chang Salazar**, Directora General de Previsión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala; **Ingrid Mabel Amador Núñez**, Directora General de Empleo, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Honduras; **Marta Clara Ferreyra**, Directora General de la Política Nacional de Igualdad y Derechos de las Mujeres y Representante de la Alianza Global por los Cuidados, Instituto Nacional de las Mujeres, México; **Janet Ortega Dávila**, Subdirectora de Organismos y Mecanismos Multilaterales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México; **José León Argüello Malespín**, Secretario General del Ministerio del Trabajo, Nicaragua; **Julissa Aimeth Brouwer Vásquez**, Directora Nacional, Instituto Nacional de la Mujer, Panamá; **Johanna Vanessa González Solís**, Directora de Planificación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá; **Teresa Beatriz Espinola Ferreira**, Directora General de Gabinete, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Paraguay; **Liana María Celeste Vidal Paredes**, Directora de Gabinete, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Paraguay; **Violeta Leyva Estela**, Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú; **Cecilia Alejandra Tello Guerrero**, Directora de Derechos Fundamentales, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú; **Elsa Sabrina De Lourdes De La Cruz Vargas**, Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales, Ministerio de Trabajo, República Dominicana; **Katherine Lizbeth Leger Valera**, Coordinadora de la Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo, República Dominicana; **Valentina Arlegui Atanasiu**, Directora General, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay; **Araceli De Lourdes Desiderio**, Directora, Banco de Previsión Social, Uruguay; **Henry Arturo Nava Parra**, Asesor del Ministro para Asuntos Internacionales, Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, Venezuela.

Asimismo, agradecemos a las personas que participaron en el Simposio en calidad de panelistas y observadores. **Anne Caroline Posthuma**, CINTERFOR-OIT; **Carla Rojas Benavides**, experta en formación profesional y certificación; **Lilia Gisela Rodríguez Mangual**, UNI Global Union-UniCare, Uruguay; **Diana Teresita Espinosa Martínez**, ONU Mujeres, Colombia; **Fernando Góngora Zurro**, Jefe de la Sección de Colombia, Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, España; **Jesús García Jiménez**, Responsable de Actividades con Trabajadores CIF-OIT, Italia; **Viviana Osorio Pérez**, Directora del Departamento de Igualdad e Inclusión, Solidarity Center, Estados Unidos; **Diana Carolina Pava**, Oficina de Proyectos de OIT en Colombia; **María del Rocío Valencia**, OIT, Perú.

También agradecemos al equipo de facilitación y coordinación del CIF-OIT y la AECID: **Claudia Callegari**, Oficial del Programa, Normas Internacionales del Trabajo, Derechos en el Trabajo e Igualdad de Género, CIF-OIT; **Carolina Trevisi Fuentes**, consultora y facilitadora; **María Pieres**, Asistente de Programa, Normas Internacionales del Trabajo, Derechos en el Trabajo e Igualdad de Género, CIF-OIT; **Federica Morello**, Asistente de Programa, Normas Internacionales del Trabajo, Derechos en el Trabajo e Igualdad de Género, CIF-OIT; **Caidia Victoria Castellanos Suarez**, apoyo logístico y administrativo; **Pablo Muñoz Rojo**, gestor Interconecta, Centro de Formación en Cartagena de Indias AECID.

Este documento fue elaborado por Carolina Trevisi Fuentes para el CIF/ OIT y la Oficina de la OIT en América Latina y el Caribe bajo la supervisión de las especialistas de Género y no-discriminación de la Oficina Regional (Paz Arancibia Román) y de la Oficina Subregional de la OIT para Centro América, Haití, Panamá y República Dominicana (Larraitz Lexartza Artza), con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) de España y AECID.

## CONTACTO

### OFICINA REGIONAL DE LA OIT PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Calle Las Flores 275  
Lima 15073, Perú

### REDES SOCIALES

