



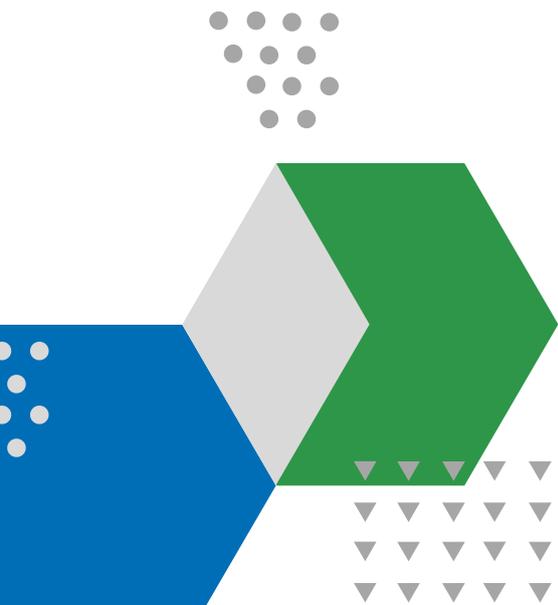
# EQUIDAD DE GÉNERO

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE  
SEGURIDAD SOCIAL

2024



Promoviendo el bienestar  
económico y social



**OISS**  
ORGANIZACIÓN  
IBEROAMERICANA  
DE SEGURIDAD SOCIAL

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL .....	<b>3</b>
CONTEXTO .....	<b>4</b>
FECHAS IMPORTANTES .....	<b>5</b>
<b>2. MARCOS LEGALES</b> .....	<b>6</b>
<b>3. I EJE: PROMOCIÓN DEL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS</b> .....	<b>18</b>
<b>4. II EJE: FORMACIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>5. III EJE: IMPULSO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b> .....	<b>21</b>
<b>6. IV EJE: PUBLICACIONES</b> .....	<b>22</b>
<b>7. PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO</b> .....	<b>24</b>
SOBRE EL PROGRAMA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN IBEROAMÉRICA .....	<b>25</b>
ACTIVIDADES DEL PROGRAMA .....	<b>26</b>
<b>8. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO</b> .....	<b>28</b>
<b>9. ¿POR QUÉ INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL?</b> .....	<b>29</b>
<b>10. AGENDA 2030</b> .....	<b>30</b>
<b>11. PRÁCTICAS POSITIVAS</b> .....	<b>31</b>
<b>12. CONVENIOS OIT</b> .....	<b>34</b>

# INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el ámbito de la seguridad social es un principio fundamental para construir sociedades justas y equitativas. En un mundo donde persisten las disparidades de género, garantizar que hombres y mujeres tengan acceso igualitario a los beneficios y servicios de la seguridad social es esencial para promover el bienestar y la igualdad de oportunidades. La seguridad social abarca una amplia gama de programas y políticas diseñadas para proteger a las personas contra los riesgos económicos y sociales, como la enfermedad, el desempleo, la vejez y la maternidad. Sin embargo, las mujeres enfrentan desafíos únicos en este ámbito debido a las desigualdades de género arraigadas en las estructuras económicas, sociales y culturales.

Las brechas de género en la seguridad social se manifiestan de diversas formas, incluyendo la discriminación en el acceso a empleos formales, la falta de protección de la maternidad, la brecha salarial de género y la desigualdad en la distribución de las pensiones. Estas disparidades tienen importantes implicaciones para el bienestar económico y social de las mujeres, así como para la equidad y la justicia en la sociedad en su conjunto. En este contexto, la atención a la igualdad de género en la seguridad social se vuelve imperativa. La promoción de políticas y prácticas que eliminen las barreras de género y promuevan la equidad en el acceso y disfrute de los beneficios de la seguridad social es esencial para avanzar hacia sociedades más inclusivas y sostenibles.

## **IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE LA OISS**

La importancia del enfoque de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en la igualdad de género en la seguridad social radica en su compromiso fundamental con la equidad, la justicia y los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su género. En un mundo donde persisten desigualdades estructurales y discriminación de género, la OISS se destaca por su dedicación a abordar estas disparidades y promover políticas y prácticas inclusivas en el ámbito de la seguridad social.

El enfoque de la OISS se distingue por:

### **1. Promoción de la Equidad:**

La OISS reconoce la importancia de garantizar que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso y oportunidades en el ámbito de la seguridad social. Aboga por políticas y programas que eliminen las disparidades de género y promuevan la equidad en todos los aspectos de la seguridad social, desde el acceso a los servicios de salud hasta la protección de pensiones.

### **2. Protección de Derechos:**

Centra sus esfuerzos en asegurar que hombres y mujeres gocen plenamente de sus derechos en materia de seguridad social, incluyendo el acceso a servicios de salud de calidad, protección social adecuada y participación activa en la toma de decisiones relacionadas con su bienestar económico y social.

### **3. Sensibilización y Educación:**

La OISS trabaja para sensibilizar a la sociedad sobre las cuestiones de género en la seguridad social y promover la educación sobre los derechos y responsabilidades de hombres y mujeres en este ámbito. Realiza campañas de concienciación y capacitación para funcionarios públicos, empleadores y la comunidad en general, con el objetivo de fomentar una cultura de igualdad de género.

#### **4. Investigación y Análisis:**

Investiga y analiza las disparidades de género en la seguridad social, identificando las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en particular. Utiliza datos empíricos y estudios de caso para fundamentar políticas y recomendaciones que promuevan la igualdad de género en la seguridad social.

#### **5. Cooperación Internacional:**

Fomenta la cooperación y el intercambio de buenas prácticas entre los países iberoamericanos para promover la igualdad de género en la seguridad social. Facilita el diálogo y la colaboración entre gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas para desarrollar estrategias conjuntas y programas piloto que aborden las necesidades específicas de mujeres y hombres en el sistema de seguridad social.

En conjunto, el enfoque de la OISS en la igualdad de género en la seguridad social refleja su compromiso con la construcción de sociedades más justas, inclusivas y equitativas para todas las personas. Al promover políticas y prácticas que garantizan la equidad de género en el acceso y disfrute de la seguridad social, la OISS contribuye a la realización del principio fundamental de igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres en toda la región iberoamericana

## **ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL**

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

La OISS encuentra sus primeros antecedentes en el I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Barcelona en 1950, en cuyo seno se creó una Secretaría de apoyo a ulteriores congresos que recibiría el nombre de Comisión Iberoamericana de Seguridad Social; pero fue en el II Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Lima (Perú) en 1954 en el que, con la presencia de la mayoría de los países integrantes de la Región junto con representantes de la OIT, OEA y AISS, quedó aprobada la "Carta Constitucional de la OISS".

A partir de esa fecha, la Organización inicia actividades con una estructura transitoria y estatutos provisionales, que fueron aprobados en el III Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, celebrado en Quito, Ecuador, en noviembre de 1958; consolidándose, desde entonces, como un Organismo Internacional, que ha ido evolucionando en el tiempo para dar respuesta en cada momento histórico, a las necesidades existentes en el ámbito de la Seguridad Social y brindar la más estrecha y eficaz colaboración a las instituciones que la integran.

## **CONTEXTO IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

La igualdad de género en el ámbito de la seguridad social se enmarca en un contexto global caracterizado por desafíos persistentes en materia de equidad y justicia de género. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres continúan enfrentando barreras significativas en el acceso y disfrute de los beneficios y servicios de la seguridad social, lo que afecta negativamente su bienestar económico y social. Las brechas de género en la seguridad social se manifiestan de diversas formas y tienen múltiples causas. Entre estas se incluyen:

- **Brecha Salarial de Género:** Las mujeres suelen ganar menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, lo que se traduce en contribuciones más bajas a los sistemas de seguridad social y, por ende, en pensiones más reducidas.
- **Empleo Informal y Precario:** Las mujeres tienen una mayor presencia en el empleo informal y precario, con menor acceso a empleos formales que ofrecen beneficios de seguridad social como seguro de salud, maternidad y pensiones.
- **Interrupciones en la Carrera Laboral:** Las responsabilidades de cuidado no remunerado, como el cuidado de hijos o familiares mayores, suelen recaer de manera desproporcionada en las mujeres, lo que puede resultar en interrupciones en sus carreras laborales y menores contribuciones a la seguridad social.
- **Discriminación en la Protección de la Maternidad:** A pesar de los avances en la legislación, las mujeres continúan enfrentando discriminación en el acceso a la protección de la maternidad, incluyendo licencia por maternidad remunerada y servicios de salud materna.
- **Barreras Culturales y Sociales:** Normas culturales y sociales arraigadas pueden limitar el acceso de las mujeres a la educación, el empleo formal y la participación en la toma de decisiones, lo que impacta negativamente en su capacidad para acceder a la seguridad social.

En este contexto, abordar las disparidades de género en la seguridad social requiere un enfoque integral que reconozca y aborde las causas subyacentes de estas brechas. Es fundamental promover políticas y prácticas que eliminen la discriminación de género, fomenten la igualdad de oportunidades y garanticen que todas las personas, independientemente de su género, puedan acceder a una seguridad social justa y equitativa.

Este proceso de envejecimiento poblacional no tiene precedentes en la historia de la humanidad. El aumento en los porcentajes de personas de 60 o más años va acompañado de descensos en los porcentajes de jóvenes menores de 15 años. Hacia 2050, se prevé que, por primera vez, los adultos mayores en el mundo superarán en número a los jóvenes, fenómeno que ya ha ocurrido en las regiones más desarrolladas. Este envejecimiento poblacional influye en aspectos económicos, sociales y políticos, impactando el crecimiento económico, la inversión, la salud, la composición familiar, entre otros (Naciones Unidas, 2005)

## FECHAS IMPORTANTES



# MARCOS LEGALES



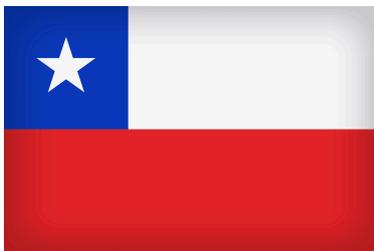
## Argentina

- Protección contra la Violencia Familiar - Ley 24.417
- Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales - Ley 26.485
- Tipificación del homicidio agravado de mujeres - Ley 26.791 y Decreto 2396/2012
- Plan Nacional para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres - 2017-201
- Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas-Ley 26.364
- Ley de cupo - Ley 24.012
- Cupo Femenino Sindical - Ley 25.674
- Matrimonio igualitario - Ley 26.618 y Decreto 1054/201
- Salud sexual integral - Ley 26.150
- Identidad de género - Ley 26.743



## Bolivia

- Ley contra la Violencia en la Familia o Doméstica - Ley 1674 de 1995
- Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, num. 348-Ley 348 de 2013
- Ley de protección a las víctimas de delitos contra la libertad sexual - Ley 2033 de 1999
- Ley contra el racismo y toda forma de discriminación - Ley 045 de 2010
- Ley contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres - Ley 243 de 2010
- Ley de identidad de género - 2016



## Chile

- Normas sobre procedimiento y sanciones relativos a los actos de Violencia Intrafamiliar - Ley 19.325 de 1994
- Acoso sexual y laboral en el trabajo - Ley N° 20.005 de 2005
- Reconocimiento de la figura del feminicidio - Ley N° 20480 de 2010
- Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones - Ley N° 20.348 de 2009
- Tipificación de los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal - Ley N° 20.507, 2011
- Reconocimiento de los uniones civiles - Ley N° 20930 de 2015



## Brasil

- Modificación del Código Penal brasileño - Decreto ley no. 2848 de 1940. Se dispone sobre el crimen de asedio sexual, estupro o violación
- Ley de violencia conocida como Lei Maria de Penha - N° 11,340, de 2006
- Regulación del tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas - Decreto N° 6347 de 2008
- Tipificación del feminicidio en el Código Pena - Ley N° 13,104 de 2015
- Cuotas en las elecciones municipales del 20% de las listas electorales para las mujeres - Ley N° 9100/1995
- Registro de un mínimo de 30% y un máximo de 70% para candidaturas de cada sexo - Ley 9504/1997
- Reconocimiento del matrimonio igualitario - código civil (art 1.511) en 2013
- Ampliación de las licencias de maternidad y paternidad y se instituyen las políticas públicas para la primera infancia - Ley 13,257 de 2016
- Comisión Tripartita de Coordinación de las Políticas contra la Trata - Decreto N° 7,901



## Cuba

- Código de Familia - 1975
- Discriminación por motivos de sexo - Código Penal del año 1979
- Tipificación de diversos delitos que afectan principalmente a las mujeres - Decreto Ley 175 de 1997 y de la Ley N° 87 de 1999



## Colombia

- Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contras las mujeres
- Ley L1257/2008
- La importancia de la inserción laboral para las víctimas de violencias se había considerado en el delito de tráfico de personas - Ley L985/2005
- Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo - Ley L1010/2006
- Obligatoriedad de un 30% de representación femenina en los cargos públicos - Ley L581/2000
- Ley de inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social de país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas - Ley L1413/2010



## República Dominicana

- Tipificación de la violencia contra la Mujer - Ley N° 24-97
- Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas - Ley N° 137-03
- Leyes de cuotas: proporción no menor a 25% en la nominación de candidaturas - Ley Electoral n° 275, de 1997



## Costa Rica

- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, conocida como Ley de Igualdad Real - Ley N° 7142 de 1990
- Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia - Ley N° 7.476 de 1995
- Ley contra la violencia doméstica - Ley N° 7586 de 1996
- Ley de Penalización de la violencia contra las mujeres - Ley N° 8.589 de 2007
- Ley contra la Trata de Personas - Ley N° 9095 de 2012
- Modificación al Código Electoral, estableciendo la obligatoriedad de la paridad y la alternancia de género en los partidos políticos, con una representación femenina del 40% - Ley N° 8765, en el año 2000



## Paraguay

- Ley Contra la Violencia Domésticas - N° 1.600 del año 2000
- Ley de Protección Integral a las Mujeres, contra toda forma de Violencia - 2016
- Modificaciones introducidas en el Código Penas posibilitaron la consideración de la violación como delito - 2008
- Aprobación de la Ley Integral contra la Trata de Personas - N° 4.788/12
- Políticas Públicas para Mujeres Rurales, que establece los principios de igualdad, equidad, empoderamiento e inclusión social - Ley N° 5446 de 2015



## Ecuador

- Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia - N° 103, del año 1995
- Reglamento de la Ley contra la Violencia a la Mujer y a la Familia - 2004, mediante el Decreto Ejecutivo 1982
- Promoción de una representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos públicos, partidos políticos y movimientos políticos - Ley Orgánica Electoral y de las Organizaciones Políticas de la República del Ecuador
- Reconocimiento a las mujeres y menores como principales víctimas del tráfico de personas - Decreto Ejecutivo n° 1981 de 2004
- Inclusión de la violencia sexual contra la mujer, reconociendo su existencia dentro del núcleo familiar - Código Penal, 2008
- Reconocimiento del trabajo no remunerado - Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar no remunerado, 2015



## Uruguay

- Violencia Doméstica - Ley 17.514 de 2002
- La consideración del acoso sexual como delito - Ley N° 18.561 de 2009
- Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios -Ley N° 18.620 de 2009
- Ley de Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres - N° 18.10 de 2007
- Regulación del trabajo doméstico remunerado - Ley N° 18.065 de 2009
- Ley de cuotas - Ley N° 18.476 de 2009



## El Salvador

- Ley contra la Violencia Intrafamiliar - Decreto N° 902 DE 1996
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. - Decreto N° 520 de 2010
- Reconocimiento de delitos como la agresión sexual, el acoso sexual y la violación - Modificaciones al Código Penal 2003
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres - Decreto N° 645 de 2011
- Establece el mandato de integrar en sus planillas para las elecciones al menos un treinta por ciento de mujeres - Ley de Partidos Políticos de 2013
- Ley Especial contra la Trata de Personas - Decreto N° 824, de 2014



## Honduras

- Ley Contra la Violencia Doméstica. Modificada en varias ocasiones hasta el año 2005 - Decreto 132 -97
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer - Aprobada en 2000
- Se definieron los delitos de violación y acoso sexual de forma genérica, - Código Penal, 2008
- Se tipifica el delito de femicidio - 2013
- Ley contra la trata de personas. - Decreto N° 59 -2012
- Ley de Fomento y Protección de la Lactancia Materna - Decreto 231, de 12 de diciembre de 2013



## México

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación - 29 de abril de 2003 y reformada el 20 de marzo de 2014
- Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres. - DOF 02-08-2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, de 2007
- Se reguló el delito de feminicidio y delitos de Hostigamiento Sexual, el Abuso Sexual, el Estupro y la Violación - Reforma y modificaciones subsiguientes del Código Penal DOF 14-06-2012
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos - DOF 1406-2012
- Reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos de México en materia de política electoral para las candidaturas al Congreso Federal y los locales, eleva la paridad a norma constitucional - Decreto 135, de 2014
- Ley general de Partidos Políticos. Obliga a promover la participación política en igualdad de oportunidades y equidad entre mujeres y hombres - DOF 23-052014
- Ley Federal de Presupuestos y Responsabilidad Hacendaria: Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) - DOF del 30 de marzo de 2006



## Nicaragua

- Modificaciones a la primera ley de violencia doméstica. Adiciones al Código Penal para Prevenir y Sancionar la Violencia Intrafamiliar - N° 203 de 2012
- Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres - N° 779 de 2012. Modificaciones en 2014
- Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades - N.º 648 de 2008
- Ley de Responsabilidad Paterna y Materna - N°623
- Ley Contra la Trata de Personas - N° 896 de 2015
- Corresponsabilidad en la pareja - Nuevo Código de Familia, N° 870 de 2015



## Panamá

- Ley sobre Delitos de Violencia Intrafamiliar y Maltrato de Menores - N° 27 de 1995
- Igualdad de Oportunidades para las Mujeres - Ley N° 4 de 1999
- Garantía del 30% de pre-candidaturas femeninas en las elecciones internas y postulaciones - Ley N°22 de 1997
- Prevención contra la Violencia en las Mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el Femicidio y Sancionar los hechos de Violencia contra la Mujer - Ley N° 79 de 2011
- Reforma el Código Electoral, al establecer que en las elecciones internas de los partidos políticos y hasta las primarias las postulaciones se harán garantizando como mínimo que el cincuenta por ciento de las candidaturas sean para mujeres - Ley N° 54 de 2012



# Perú

- Ley de protección frente a la violencia familiar - N° 26.260 de 1997
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Ley 27.942 de 2003
- Modificación del Código Penal, al incorporar artículos referidos a la Violación sexual, explotación sexual comercial y pornografía infantil - Ley 28.251 de 2004
- Define la violencia sexual e imponer penas de cárcel mayores e inhabilitación cuando para la ejecución del delito el agresor se ha prevalido de cualquier posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima - Ley 28963 de 2008
- Ley contra la Trata de Personas y el tráfico ilícito de migrantes - Ley 28.950 de 2007
- La Ley de feminicidio - N° 29.819 de 2011
- Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos - Ley N°30.314 de 2015
- Cuota de género en su Ley Orgánica de Elecciones - Ley N°26.859 de 1997
- Cuotas del 30% a las candidaturas internas de partidos y para cargos de representación popular - Ley N° 28.094 de 2003
- Ley de cuotas para los Consejos Municipales - Ley N° 28869 de 2006
- Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Ley N° 28.983 de 2007
- Ley que incluye el Trabajo no Remunerado en las Cuentas Nacionales - Ley N° 29.700 de 2011
- Establece disposiciones para realizar un análisis de género en la evaluación de la ejecución del presupuesto público, y desde 2010 se implementaron en el país los Presupuestos por Resultados - Ley 29.083 de 2007



## Portugal

- La Constitución portuguesa abraza el principio de igualdad de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo fundamental del Estado - Constitución
- Ley de protección a las mujeres víctimas de violencia - Ley nº 61/91
- Establecimiento de delito como la violación, el acoso sexual o la mutilación genital femenina, a través de la - Ley nº 83/2015
- Reconocimiento del matrimonio entre personas del mismo - Ley nº 9/2010
- Legalización de la maternidad subrogada cuando una mujer no pueda gestar - Ley nº 25/2016



## España

- Medidas de protección integral contra la violencia de género - Ley Orgánica 1/2004
- Promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras - Ley 39/1999
- Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres - Ley Orgánica 3/2007
- Modificación del Régimen Electoral General - las candidaturas a elecciones deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres- Ley Orgánica 5/1985
- Regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar - Real Decreto 1620/2011
- Aprobación del matrimonio igualitario - 2005
- Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia - Ley 39/2006



## Venezuela

- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres por la que creó el Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) - 1999
- Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia - 2007
- Se incorporan modificaciones a esta ley tipificando el delito de femicidio, el femicidio agravado y la inducción al suicidio como formas externas de violencia - 2014
- En la Constitución de 2008, la equidad de género atraviesa todo el texto constitucional - 2008
- Ley de Servicios Social - 2004
- Se establece la postulación de sus candidatas y candidatos a los cuerpos deliberantes nacionales, municipales y parroquiales de formas alternativas y paritarias - Resolución N° 050401-179 de 2005
- El acoso laboral y sexual se encuentra regulado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras . 2012

# I EJE: PROMOCIÓN DEL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS

## Reuniones de Alto Nivel

**I Reunión de Alto Nivel:** aportes de la Seguridad Social a la equidad de género (01/03/2017), con la participación de representantes de 10 países de la región (Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, México, Perú y Uruguay).

**II Reunión de Alto Nivel** sobre Género y Protección Social (01/03/2019), organizada por la Vicepresidencia de la República de Colombia en colaboración con la OISS, contando con la presencia de 400 participantes, en representación de organismos internacionales, de sociedad civil y de numerosas autoridades, incluyendo los vicepresidentes y las vicepresidentas de Colombia, Costa Rica, Guatemala, Panamá y la República Dominicana.

**III Reunión de Alto Nivel**, Foro M: “Acelerando el empoderamiento económico de las mujeres para el alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible” (05/03/2020) organizada por la Vicepresidencia de Colombia, con el apoyo de la OISS y otras instituciones.

## Encuentros Iberoamericanos

**Primer Encuentro Iberoamericano:** “Equidad de Género para el desarrollo y la paz” Bogotá, Colombia (08/09/2016), en el que se revisan las condiciones de avance en equidad de género en el marco de la protección social para la región, para contribuir a una sociedad incluyente para la paz.

**Segundo Encuentro Iberoamericano:** Género y Seguridad Social “La incidencia de las tareas de cuidados en la equidad de género en los sistemas de protección social”, San José de Costa Rica (13-14 /11/ 2017). El encuentro tuvo como propósito sensibilizar a las instituciones responsables de los sistemas de protección social (contributivos y no contributivos) acerca de la importancia de incluir a las personas cuidadoras (formales e informales), mayoritariamente mujeres.

**Tercer Encuentro Iberoamericano:** sobre Género y Seguridad Social, “Los desafíos de la seguridad social desde la perspectiva de género”, en Montevideo, Uruguay (17 -18/09/ 2018). Se abordó cómo los sistemas de protección social pueden dar respuesta a los retos de la sociedad actual - envejecimiento demográfico, tareas de cuidado, nuevas tecnologías, etc. desde la perspectiva de género.

**Cuarto Encuentro Iberoamericano:** sobre género, justicia, y procesos judiciales relativos a la Seguridad Social.

# II EJE: FORMACIÓN

## Cursos presenciales

El Programa de Equidad de género de la OISS, en consecución de sus objetivos específicos, realiza anualmente y en coordinación con la Agencia Española de Cooperación Internacional, cursos presenciales sobre igualdad entre mujeres y hombres en instituciones de la seguridad social. Hasta el momento se han realizado los siguientes:

- **Taller de formación** celebrado del 26 al 28 de marzo de 2014 en Cartagena de Indias, Colombia. Este curso estaba dirigido a personal de instituciones de seguridad social de la región, participaron 26 personas expertas. En el taller se analizaron entre otras cosas, la normativa y las prácticas de las instituciones de seguridad social para identificar si tienen un impacto diferenciado en hombres y mujeres, y cómo contribuir a la igualdad de género desde este sector.
- En octubre del 2015 se llevó a cabo el **Curso sobre “Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en Instituciones de Seguridad Social”**. Celebrado en Santa Cruz de la Sierra, participaron 21 personas de once países de la región, quienes así completaron el curso a distancia sobre equidad de género en los sistemas de seguridad social que impartió a distancia la OISS durante 8 semanas.
- En 2016 se llevó a cabo el **curso “Igualdad de oportunidades en instituciones de Seguridad Social”** en La Antigua, Guatemala.
- El **Curso “Planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”**, se llevó a cabo del 27 de noviembre a 1 de diciembre de 2017, en Montevideo, Uruguay. El curso tuvo como finalidad ofrecer las herramientas necesarias para el diseño, la puesta en práctica y la evaluación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en instituciones de protección social y, así, contribuir a la transversalización de la equidad de género en todas sus áreas de trabajo.
- **“Medidas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Instituciones de Seguridad Social”**, con cinco ediciones: Bolivia en 2015, 2018 y 2019; Guatemala 2016 y Uruguay 2017. Han participado 123 personas.

## Cursos virtuales

1. Ocho ediciones online sobre “Liderazgo en equidad de género en seguridad y protección social” (12 semanas). Desde 2014 al 2021. Objetivo de aprendizaje: cómo transversalizar la perspectiva de género en los sistemas de pensiones, la atención sanitaria, los servicios sociales y la prevención de riesgos laborales. Participantes (99): 78 mujeres y 21 hombres.
2. Curso online: “Yo sé de género” (convocatoria abierta permanente). Se realiza en colaboración con ONU Mujeres y los organismos iberoamericanos (SEGIB, OEI, OIJ, COMJIB y OISS). Se trata de una formación básica de 5 horas para cualquier persona sin conocimientos previos en la materia.
3. Curso a online: “Introducción a la Equidad de Género” (20 hrs), dirigido al personal de las instituciones de protección social que no tengan conocimientos previos en la materia. A la fecha se han realizado 8 ediciones de esta formación: Participantes: 728 personas (588 eran mujeres + 140 hombres).
4. Curso online sobre: “Prevención contra el acoso Sexual y por Razón de sexo en el Ámbito del Trabajo” (convocatoria abierta permanente).

El programa de Equidad de Género de la OISS; en coherencia con sus objetivos específicos ofrece anualmente un curso online sobre liderazgo en equidad de género en seguridad y protección social de 10 semanas de duración. Esta formación, de nivel intermedio, está dirigida a gestores y profesionales de entidades del ámbito de la protección social (pensiones, atención sanitaria, servicios sociales, seguridad y salud en el trabajo, etc.) públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro.

## Encuentros Iberoamericanos sobre género y seguridad social

El Programa Iberoamericano de Equidad de Género en la Seguridad Social, apuesta por la celebración de espacios de concertación y diálogo. En este sentido se han celebrado dos Encuentros Iberoamericanos:

El Primer Encuentro Iberoamericano “Equidad de Género para el desarrollo y la paz” estuvo, organizado por el Ministerio de Trabajo de Colombia y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Se celebró en Bogotá el 8 de septiembre de 2016. En este espacio se firmó el Pacto Regional por la Igualdad entre hombres y mujeres en los Sistemas de Seguridad Social.

El II Encuentro Iberoamericano sobre Género y Seguridad Social “La incidencia de las tareas de cuidados en la equidad de género en los sistemas de protección social”; fue organizado por la Comisión Económica para América Latina y Caribe de Naciones Unidas (CEPAL), la Caja Costarricense del Seguro Social y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Se celebró en San José, Costa Rica en noviembre 2017. Las entidades organizadoras firmaron un importante acuerdo sobre la materia.

### Otras actividades

El Programa de Equidad de Género de la OISS además de las apuestas por la formación y sensibilización del personal de instituciones de seguridad social, contribuye a la igualdad de género a través de las siguientes actividades:

- Espacio virtual de trabajo sobre equidad de género y Seguridad Social.
- Base de datos de personas expertas que puedan apoyar la labor de aquellas instituciones interesadas en profundizar en este tema.
- Participación en el **Comité Técnico sobre Igualdad de Género de los Organismos Iberoamericanos**. Este comité ha realizado hasta el momento las siguientes actividades:
  - Conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2018: Campaña conjunta **“Ahora es el momento”** sobre las activistas rurales y urbanas que transforman la vida de las mujeres.
  - **Declaración conjunta** en la conmemoración del Día Internacional contra la violencia de género 2017.
  - Conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2016. **Comunicado conjunto** de los Organismos Iberoamericanos.
- Elaboración de **estudios**: hasta el momento se han publicado tres estudios sobre la situación de la equidad de género en la seguridad social iberoamericana.
- Realización de **acuerdos y convenios**: **Convenio Marco de Colaboración** entre la O.I.S.S. y el Consejo Nacional de las Mujeres de la República Argentina.
- **Reuniones de alto nivel**, como la **celebrada junto con la AECID** a principios del 2017 y las reuniones sobre la materia de Organismos Internacionales y Nacionales:
  - Participación de la OISS, en el **Debate sobre la Agenda Internacional de la Igualdad de Género**, organizado por la AECID.
  - Participación de la OISS en la **Conferencia** “La Agenda Social en Latinoamérica: Desarrollo Sostenible, Medio Ambiente y Mujer”; realizada en Madrid.
  - **Participación** de la secretaria general de la OISS, en el Primer Coloquio Nacional de la Mujer, realizado en Colombia, donde dictó la conferencia magistral “Seguridad Económica y Exclusión Social de la Mujer”.

Posicionamiento de la OISS y conmemoración de los días dedicados a la igualdad de género, y a la lucha contra la violencia de género:

- **Conmemoración** del Día Internacional de la Mujer, 2022.
- **Foro** con la secretaria general de la OISS, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, 2021.
- **Conmemoración** del Día Internacional de la Mujer, 2019.
- **Conmemoración** del Día Internacional de la Mujer, 2018.
- **Mensaje** de la secretaria general de la OISS, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, 2018.
- **Conmemoración** del Día Internacional de la Mujer, 2017.
- **Mensaje** de la secretaria general de la OISS, el Día Internacional de la Mujer 2016.
- **Conmemoración** del Día Internacional de la Mujer 2016, en el Centro Regional Andino de la OISS.
- **Conmemoración** de Día Internacional de las Niñas, 2016.
- **Mensaje** de la secretaria general de la OISS, el Día Internacional de la Mujer, 2014.
- **Mensaje** de la secretaria general de la OISS; con ocasión del Día Internacional contra la Violencia de Género, 2017.
- La OISS, se suma a la **conmemoración** del Día Internacional contra la Violencia de Género, 2016.
- **Conmemoración** del Día Internacional contra la violencia de género 2015.
- Posicionamiento sobre la Violencia de Género: **La violencia de Género y 5 comentarios frecuentes que la refuerzan.**

## III EJE: IMPULSO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

### El Pacto

**Impulso y promoción del Pacto “El aporte de las mujeres a la Agenda 2030: Medidas para la plena protección social de las mujeres de Iberoamérica”.**

El Pacto fue suscrito en el marco de la II Reunión de Alto Nivel sobre Género y Protección Social (2019), con el objetivo de trabajar para superar la situación de desigualdad a la que se enfrentan las mujeres quienes experimentan los niveles más elevados de pobreza, la violencia en múltiples formas y las mayores limitaciones en el acceso a recursos y a servicios básicos.

En la actualidad el Pacto ha sido firmado por altas autoridades de: Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Panamá, Paraguay y República Dominicana.

### Acuerdos

**Acuerdos adoptados en cada uno de los Encuentros Iberoamericanos sobre Género y Seguridad social:**

**I Encuentro:** Equidad de Género para el desarrollo y la paz. Acuerdo “Sobre la igualdad de hombres y mujeres en los Sistemas de Seguridad Social”, Bogotá, Colombia (2016).

**II Encuentro:** Género y Seguridad Social. Acuerdo sobre “La incidencia de las tareas de cuidados en la equidad de género en los sistemas de protección social”, San José de Costa Rica (2017).

**III Encuentro:** “Los desafíos de la seguridad social desde la perspectiva de género”, Montevideo, Uruguay (2018).

## Promoción y adopción del “Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo”

### Protocolo

El presente protocolo se enmarca en los esfuerzos de la Secretaría General Iberoamericana y los Organismos Iberoamericanos (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, OEI, el Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, OIJ, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, y la Conferencia de ministros de Justicia de los países iberoamericanos, COMJIB) para dar respuesta al mandato de transversalización de género en el Sistema Iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

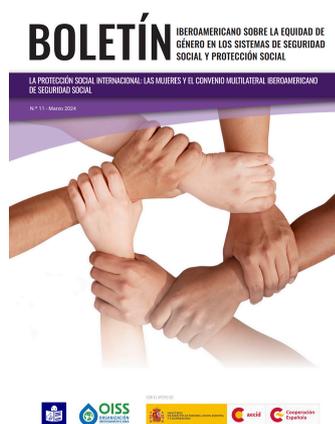
### Propuestas

- Políticas integradas capaces de generar sinergias.
- Más y mejores estadísticas.
- Formación y sensibilización en igualdad de género.
- Avanzar en el diseño y la implementación de políticas integrales para la corresponsabilidad social en el cuidado.
- Garantizar la igualdad salarial.
- Tender a la formalización del trabajo.

### Buenas Prácticas

- Medidas que buscan compensar las trayectorias laborales intermitentes que suelen ser frecuentes en el caso de las mujeres. Una de las estrategias en este sentido es la de otorgar bonos de contribución por cada hijo o hija, de manera que se trata de compensar las interrupciones de la actividad laboral remunerada por el cuidado. En el diseño de este tipo de estrategias, el punto central consiste en equilibrar el reconocimiento por el tiempo dedicado al cuidado y los incentivos al trabajo remunerado (CEPAL, 2016b: 15). Uruguay cuenta con una bonificación por hijo desde 2008.
- Programas de pensiones no contributivas. Entre los años 2000 y 2013 al menos 18 países de la región realizaron reformas con el fin de ampliar la cobertura de la población adulta mayor (Banco Mundial, 2013: 9). Estas iniciativas han tenido un importante impacto para las adultas mayores, ya que las beneficiarias de este tipo programas suelen ser en su mayoría mujeres (CEPAL, 2016b: 17).
- Sistemas nacionales de cuidado, como en Costa Rica o Uruguay que son parte de la agenda de políticas públicas (CEPAL, 2015b: 22). Aunque la universalización de estos servicios o el avance hacia normativas integrales de corresponsabilidad en el cuidado están aún lejos de alcanzarse.
- La puesta en marcha de oficinas para la igualdad de género en las instituciones de la Seguridad Social.
- Aseguramiento del empleo doméstico remunerado.

## IV EJE: PUBLICACIONES



<https://oiss.org>



<https://oiss.org>



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org/>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS  
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL



<https://oiss.org>

# BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE  
PROTECCIÓN SOCIAL CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO



<https://oiss.org>

# PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO

## Acerca del programa

El programa para la equidad de género en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica tiene por finalidad promover la igualdad para las mujeres en los sistemas de seguridad social de la región. Nace en 2014, cuando la Organización Iberoamericana de Seguridad Social incluyó en su Plan Estratégico de Trabajo el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en las actuaciones de la entidad a través del programa para la "Equidad de género en los sistemas de protección social en Iberoamérica."

Tiene como destinatarias a las instituciones de seguridad social de los países iberoamericanos, siendo las beneficiarias últimas de las actuaciones las mujeres de estos países.

## Objetivos

### Objetivo general:

Promover la inclusión de la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social.

### Objetivos específicos:

- Sensibilizar al personal de los sistemas de seguridad social acerca de la importancia de la equidad de género.
- Formar al personal de las instituciones de seguridad social sobre cómo aplicar la perspectiva de género en sus actuaciones.
- Desarrollar la coordinación y el trabajo en red entre instituciones de seguridad social de los países iberoamericanos, instituciones públicas dedicadas a la igualdad de género y organizaciones internacionales dedicadas a la promoción de los derechos de las mujeres.
- Ayudar a las instituciones de seguridad social a reconocer y corregir aquellas prácticas, medidas o normativas de los sistemas de seguridad social que puedan suponer una discriminación directa o indirecta hacia las mujeres, así como identificar las que puedan contribuir a mejorar la situación de las mujeres, para potenciarlas y replicarlas.

## Actividades

### Elaboración de estudios

- Estudio sobre la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social en Iberoamérica, publicado en octubre de 2014.
- Estudio Prestaciones de la Seguridad Social y Género, publicado en marzo del 2017.
- Estudio sobre la equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas, publicado en marzo del 2017.

### Encuentros

El Programa Iberoamericano de Equidad de Género en la Seguridad Social, apuesta por la celebración de espacios de concertación y diálogo. En este sentido se han celebrado dos Encuentros Iberoamericanos y una reunión de alto nivel:

- Primer encuentro Iberoamericano: Equidad de Género para el desarrollo y la paz, organizado por el Ministerio de Trabajo de Colombia y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Bogotá, 8 de septiembre de 2016.
  - Firma del Pacto Regional por la Igualdad entre hombres y mujeres en los Sistemas de Seguridad Social
- Segundo Encuentro Iberoamericano sobre Género y Seguridad Social “La incidencia de las tareas de cuidados en la equidad de género en los sistemas de protección social”, organizado por la Comisión Económica para América Latina y Caribe de Naciones Unidas (CEPAL), la Caja Costarricense del Seguro Social y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Se celebró en San José, Costa Rica, en Noviembre 2017.
  - Acuerdo final
- Reunión de alto nivel sobre género y seguridad social. Celebrada en Madrid, en marzo de 2017, en el marco de las conmemoraciones del Día Internacional de la Mujer. Este espacio a cargo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), y en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), reunió a los responsables de sistemas de seguridad social de 10 países iberoamericanos (Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, México, Perú y Uruguay).

### Formación

El Programa de Equidad de género de la OISS, en consecución de sus objetivos específicos, realiza cursos presenciales y virtuales sobre igualdad entre mujeres y hombres en los distintos aspectos relacionados con la igualdad de género en la seguridad social y en sus instituciones.

## **SOBRE EL PROGRAMA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN IBEROAMÉRICA**

- **Finalidad:** Promover la igualdad para las mujeres en los sistemas de seguridad social de la región.
- **Objetivo general:** Promover la inclusión de la perspectiva de género en dichos sistemas de seguridad social.
- **Destinatarios:** Las instituciones de seguridad social de los países iberoamericanos, siendo las beneficiarias últimas de las actuaciones las mujeres de los países iberoamericanos.
- **Objetivos específicos:**
  1. Sensibilizar al personal técnico y directivo de los sistemas de seguridad social acerca de la importancia de la equidad de género.
  2. Formar al personal técnico y directivo de las instituciones de seguridad social sobre cómo aplicar la perspectiva de género en sus actuaciones.
  3. Desarrollar la coordinación y el trabajo en red entre instituciones de seguridad social de los diversos países iberoamericanos, instituciones públicas dedicadas a la igualdad de género y organizaciones internacionales dedicadas a la promoción de los derechos de las mujeres.
  4. Ayudar a las instituciones de seguridad social a identificar y corregir aquellas prácticas, medidas o normativa de los sistemas de seguridad social que pueda suponer una discriminación directa o indirecta hacia las mujeres, así como a identificar aquellas prácticas, medidas o normativa de los sistemas de seguridad social que puedan contribuir a mejorar la situación de las mujeres en los sistemas de seguridad, para potenciarlas y replicarlas.

## ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ha puesto en funcionamiento una nueva línea de trabajo dirigida a fomentar la igualdad de género en los sistemas de seguridad social, cuyo objetivo general es el análisis de la normativa y las actuaciones de las instituciones de seguridad social, buscando identificar buenas prácticas que fomenten la igualdad de género y elementos que pudieran generar discriminaciones. Asimismo, promover la sensibilización acerca de la importancia de este tema y el intercambio de experiencias en esta materia entre países.

En el desarrollo del Programa se han realizado las siguientes actividades:



[https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/10/LA\\_PERSPECTIVA\\_DE\\_GENERO\\_OISS\\_2014.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/10/LA_PERSPECTIVA_DE_GENERO_OISS_2014.pdf)

- La elaboración del estudio **acerca de la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social de Iberoamérica**, que analiza la situación en general de las mujeres en los sistemas de seguridad social en los diferentes países de la región.
- Publicación del **“Estudio sobre la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social en Iberoamérica”** Publicado en octubre de 2014
- Preparación de un **segundo estudio centrado en la legislación de seguridad social de los países iberoamericanos**, que identifique aquellos elementos normativos de seguridad social que puedan generar desigualdad. Este trabajo será elaborado por un equipo de la Universidad Complutense de Madrid y concluirá en septiembre de 2016.
- Celebración de un **primer taller de formación presencial** (26-28 de marzo de 2014 en Cartagena de Indias, Colombia) a personal de instituciones de seguridad social de la región, de tres días de duración y en el que participaron 26 personas expertas.
- Celebración del **I Foro Iberoamericano sobre Equidad de Género en los Sistemas de Protección Social** (14 a 18 de julio de 2014) en Cartagena de Indias, Colombia, que reunió personas expertas tanto en equidad de género como en seguridad social para intercambiar experiencias y señalar posibles futuros ámbitos de actuación.
- Dos ediciones del curso de formación a distancia de 8 semanas de duración sobre **“Curso sobre liderazgo en equidad de género en seguridad y protección social”**, con una participación de 50 personas.
- Puesta en funcionamiento de la **red virtual sobre género y protección social** para fomentar el intercambio de buenas prácticas e información entre personas expertas en esta materia y personas egresadas de las diversas actividades de formación.

- Creación aún en proceso, de una **base de datos de personas expertas** que puedan apoyar la labor de aquellas instituciones interesadas en profundizar en este tema.
- Participación activa de la OISS en el **grupo de contacto sobre género creado por la SEGIB** que tiene como mandato apoyar la introducción de la perspectiva de género en el sistema iberoamericano.
- Primer encuentro Iberoamericano: Equidad de Género para el desarrollo y la paz, organizado por el Ministerio de Trabajo de Colombia y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Bogotá, 8 de septiembre de 2016.
- Firma del Pacto Regional por la Igualdad entre hombres y mujeres en los Sistemas de Seguridad Social <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/10/Pacto.pdf>
- **Publicación Estudio Prestaciones de la Seguridad Social y Género**, publicado el 1 de marzo del 2017.
- **Publicación la equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas**, publicado el 1 de marzo del 2017.



[https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/10/PRESTACIONES\\_DE\\_LA\\_SEGURIDAD\\_SOCIAL\\_Y\\_GENERO.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/10/PRESTACIONES_DE_LA_SEGURIDAD_SOCIAL_Y_GENERO.pdf)



[https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/10/LA\\_EQUIDAD\\_DE\\_GENERO-compressed.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/10/LA_EQUIDAD_DE_GENERO-compressed.pdf)

# PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

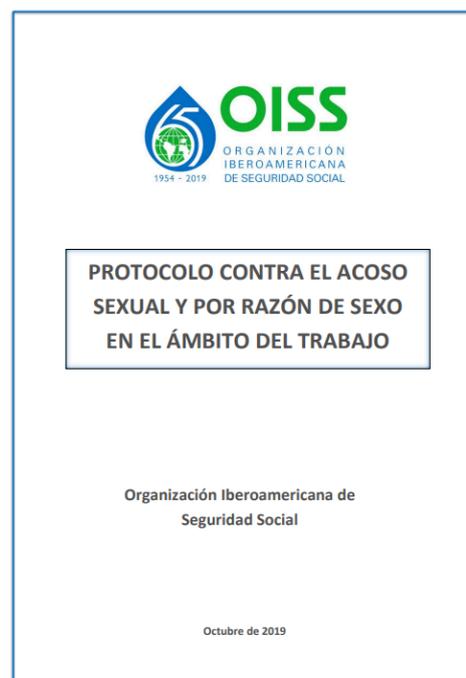
El presente protocolo se enmarca en los esfuerzos de la Secretaría General Iberoamericana y los Organismos Iberoamericanos (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, OEI, el Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, OIJ, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, y la Conferencia de ministros de Justicia de los países iberoamericanos, COMJIB) para dar respuesta al mandato de transversalización de género en el Sistema Iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

## Ámbito de aplicación

Teniendo en cuenta que la Organización Iberoamericana de Seguridad Social tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que presten servicios en ella, este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, incluyendo el personal de la plantilla orgánica; de proyecto, de obra o de servicio; eventual; en régimen de adscripción; así como alumnos/as y becarios/as que realizan prácticas formativas en cualquiera de las oficinas del organismo (Secretaría General, Centros Regionales y Delegaciones Nacionales).

## Asesoría Confidencial

Cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral puede plantear una queja ante la Asesoría Confidencial que se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles a fin de poner a disposición el presente protocolo. La Asesoría Confidencial estará compuesta por dos personas.



<https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>

# ¿POR QUÉ INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL?

Porque las mujeres suponen el 50.6% de la población de la región, unos 315 millones de personas, y pese a que se han logrado grandes avances en la igualdad formal entre mujeres y hombres, lo cierto es que aún falta mucho por hacer para lograr llevar la igualdad a la práctica.

Así, **las desigualdades por razón de género persisten**, en ocasiones de forma explícita y en otras a través de formas más sutiles de discriminación indirecta, pero con iguales consecuencias negativas.

Las principales desigualdades que podemos encontrar en los sistemas de seguridad social son:

- **Menores pensiones contributivas** para las mujeres debido a que en su vida laboral acumulan menor densidad de cotizaciones. Esto se debe a que:
  - **Se incorporan en menor medida al trabajo remunerado** debido a que aún siguen siendo las principales encargadas de las tareas domésticas y de cuidado de mayores y menores dependientes.
  - Acceden a trabajos en **peores condiciones** que las de sus compañeros varones, con frecuencia en **puestos de trabajo de baja cualificación y menor remuneración**. No en vano, los principales sectores de trabajo para las mujeres en América Latina son el **servicio doméstico, la industria manufacturera de exportación (maquilas) y la agricultura de temporada**.
  - Tienen una **mayor inestabilidad laboral**, ya que las mujeres son mayoría en los contratos a tiempo parcial y en los de duración determinada.
  - Importante **brecha salarial de género**.
  - Las **interrupciones reiteradas de su carrera profesional** debidas al cuidado de los mayores o menores dependientes.
  - **Comportamiento pro-cíclico del desempleo femenino**, de forma que las mujeres son las primeras en perder sus empleos en los contextos económicos desfavorables.
- Las mujeres son las **principales receptoras de pensiones no contributivas** y de pensiones derivadas de los derechos adquiridos por su cónyuge o pareja, cuya cuantía por lo general cubre solo las necesidades básicas. No en vano se observa un aumento en el porcentaje de mujeres mayores en **situación de pobreza e indigencia**, que supera al de varones.
- Algunos sistemas de seguridad social incluyen elementos discriminatorios, como el **uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para el cálculo de la pensión**, para reflejar la mayor esperanza de vida de las mujeres resulta en menores pensiones para ellas, aunque hubieran cotizado las mismas cuantías durante los mismos años que un varón.
- Los sistemas de seguridad social en su mayoría no tiene en consideración el **trabajo no remunerado** que principalmente realizan las mujeres (cuidado de personas en situación de dependencia, tareas domésticas, etc.).
- Las mujeres tienen un **menor acceso a la atención sanitaria y a medicamentos**, debido a su menor autonomía económica. A esto se suman los problemas derivados de la maternidad, la violencia de género y los abusos, el impacto en la salud de las dobles jornadas de trabajo y las consecuencias de no incluir la perspectiva de género en la atención sanitaria.
- En los **servicios sociales** habitualmente no se incluye la perspectiva de género, por lo que no se tienen en cuenta las dobles discriminaciones.

Por todo ello, la OISS ha puesto en funcionamiento el Programa para la Equidad de Género en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica.

# AGENDA 2023

## 5 IGUALDAD DE GÉNERO



La nueva Agenda para el Desarrollo 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible reconocen que para la consecución del desarrollo sostenible, es fundamental alcanzar la igualdad efectiva de las mujeres, y en concreto, que es indispensable avanzar en su autonomía económica. La incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social es un pilar indispensable de este proceso.

El Programa de Equidad de Género en la seguridad social, contribuye a la consecución del Objetivo 5 centrado en Lograr la Igualdad de Género y la Autonomía de las Mujeres y las Niñas.

De hecho el Programa trabaja directamente para el logro del indicador 3 de su seguimiento, que especifica: “reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructura y la formulación de políticas de protección social, así como la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

## 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Por otro lado, el Objetivo 8 promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y el trabajo decente para todos, y dos de sus metas, se refieren específicamente a la igualdad de género. La Meta 8.5 expresa la necesidad de lograr el empleo pleno y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La Meta 8.8 insta a proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los y las trabajadoras, incluidos migrantes. En particular hace referencia a las mujeres migrantes y a las personas con empleos precarios.

El programa de Equidad de Género de la OISS se adhiere firmemente a los ODS y contribuye a la consecución de las metas dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus actividades.

## ARGENTINA

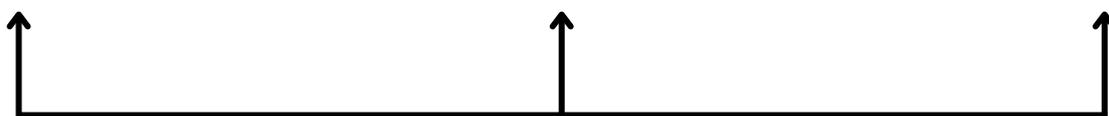
- Pensión Universal moratorio para las mujeres
- Asignación Universal por Hijo para Protección social
- Protección de la maternidad
- Ayuda económica prenatal

## BRASIL

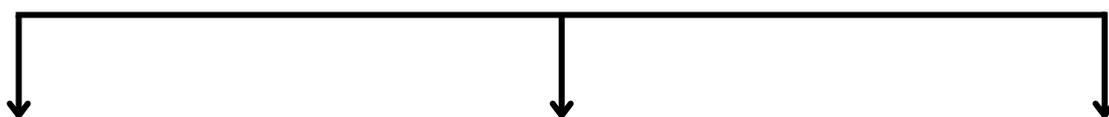
- Aseguramiento del trabajo no remunerado
- Derecho a la atención post aborto
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar

## CHILE

- Sistema de Enfoque de Género
- Protección social en el trabajo doméstico
- Aseguramiento del trabajo no remunerado
- Protección de la maternidad
- Corresponsabilidad en el cuidado



# BUENAS PRÁCTICAS



## COLOMBIA

- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar

## COSTA RICA

- Aseguramiento del trabajo no remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado

## CUBA

- Corresponsabilidad en el cuidado

## ECUADOR

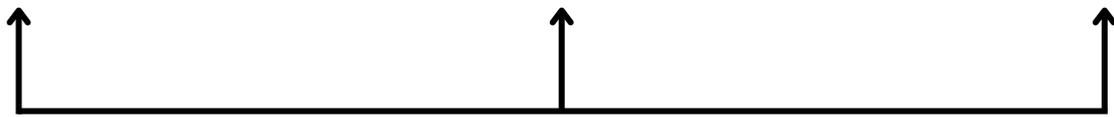
- Corresponsabilidad en el cuidado
- Trabajo doméstico remunerado

## EL SALVADOR

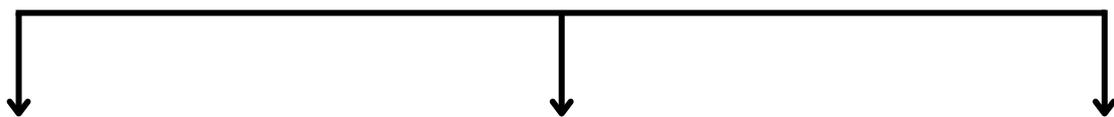
- Trabajo doméstico remunerado

## HONDURAS

- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar



# BUENAS PRÁCTICAS



## MÉXICO

- Sistema de equidad de género
- Corresponsabilidad en el cuidado

## NICARAGUA

- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar

## PANAMÁ

- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar

## PARAGUAY

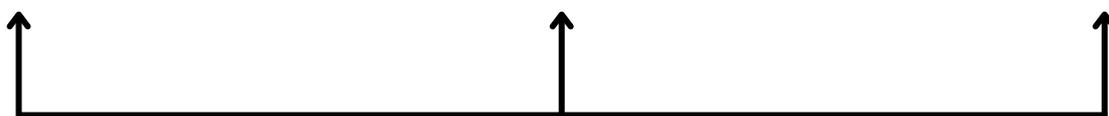
- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar

## PERÚ

- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar

## REPÚBLICA DOMINICANA

- Corresponsabilidad en el cuidado
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar



# BUENAS PRÁCTICAS



## URUGUAY

- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado

## VENEZUELA

- Trabajo doméstico remunerado
- Corresponsabilidad en el cuidado
- Facilitación a la lactancia generando espacios donde las mujeres puedan lactar

# CONVENIOS

## **CONVENIO NÚM. 100: IGUALDAD DE REMUNERACIÓN**

Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay, Venezuela

## **CONVENIO NÚM. 102: SEGURIDAD SOCIAL**

Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, España, Honduras, México, Portugal, República Dominicana, Uruguay, Venezuela

## **CONVENIO NÚM. 103: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, España, Perú, Portugal, Uruguay

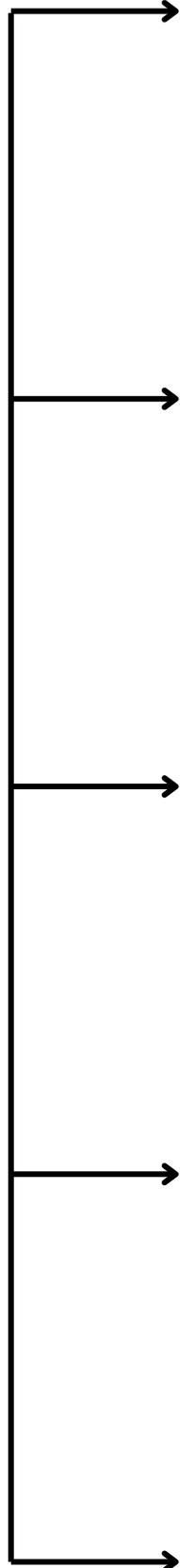
## **CONVENIO NÚM. 111: SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)**

Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay, Venezuela

## **CONVENIO NÚM. 156: SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay, Venezuela

# TITULO



**CONVENIO NÚM. 183: SOBRE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

Cuba, Perú, Portugal, República Dominicana

**CONVENIO NÚM. 189: SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Portugal, República Dominicana, Uruguay

**RECOMENDACIÓN 202 SOBRE LOS PISOS DE PROTECCIÓN SOCIAL**

Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Portugal, Venezuela

**PROTOCOLO CEDAW 1999**

Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay, Venezuela

**CONVENCIÓN BELEM DO PARÁ**

Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay,