

*Memorias del VI Encuentro
Iberoamericano Equidad de Género y
Seguridad Social: "Trabajo Independiente
y Formalización Laboral", Tegucigalpa,
16 y 17 de octubre de 2025.*

*Informe de consultoría
Flavia Marco Navarro
Marzo de 2026*

Indice

Resumen ejecutivo	3
Introducción	5
I Sesión de Inauguración.....	7
II. Ponencia introductoria: La afiliación de las personas trabajadoras independientes en Iberoamérica	9
III. Panel: Avances y retos en la formalización de las trabajadoras independientes ...	11
IV. Panel Experiencias de países Parte II: Las mujeres trabajadoras independientes en la agricultura, comercio y artesanía y su acceso a la seguridad social	14
V. Presentación del Estudio “Edades de jubilación e inequidades de género en los sistemas de pensiones iberoamericanos”.	19
VI. Panel Experiencias países Parte III: Las mujeres trabajadoras independientes en el trabajo doméstico	22
VII. El programa Ciudad Mujer en Honduras.....	29
VIII. Balance y retos de para las mujeres trabajadoras independientes. Presentación de la OIT	31
A. El diagnóstico	31
B. El marco normativo	33
C. Estrategia de formalización para América Latina y el Caribe- 2024- 2030-	35
FORLAC 2.0	35
IX. Panel de organismos internacionales: 10 años de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) desde la perspectiva de género. Balance y retos para las mujeres trabajadoras independientes	36
X. Conclusiones y recomendaciones	38
XI. Clausura del Encuentro	40
Anexo I Programa del Encuentro	42
Anexo 2 Lista de participantes	51
Anexo 3 Fotografías	67
Anexo 4 Cobertura de prensa, redes y visualizaciones on line	73
A. Boletines y Portales Institucionales:	73
C. Visualizaciones on line	78

Resumen ejecutivo

Las presentes memorias sintetizan los contenidos y análisis desarrollados durante VI Encuentro Iberoamericano Equidad de Género y Seguridad Social: "Trabajo Independiente y Formalización Laboral", que se realizó en la ciudad de Tegucigalpa los días 16 y 17 de octubre de 2025.

Este documento se organiza de forma similar al programa del evento. De manera que se presenta primero la inauguración, que adelanta el alto nivel del encuentro, y que junto con las palabras de rigor para la ocasión enmarca el evento en los objetivos estratégicos y líneas de acción de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Posteriormente, se presenta la ponencia introductoria a cargo de la Secretaría General de la Organización con un marco teórico que explica y acota las categorías conceptuales necesarias para abordar los temas empleo independiente y seguridad social.

A continuación, se resume el primer panel, con experiencias en los países respecto de las adaptaciones en marcha, frente a la especificidad del trabajo independiente; las mejores políticas para promover la formalización; y rol de la banca de desarrollo. El segundo panel sobre experiencias países, giró en torno a las trabajadoras rurales y las medidas más adecuadas, así como buenas prácticas para el acceso del comercio ambulante y la relevancia del diálogo tripartito; el panel cierra con buenas prácticas para prevenir y sancionar el acoso laboral.

En el siguiente panel se presentó y comentó el estudio sobre las edades de jubilación y las desigualdades entre mujeres y varones, que se desarrolló colaborativamente por encargo de la OISS, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, que concluye que la edad diferenciada de jubilación se convierte en una forma de discriminación indirecta, aun cuando su intención haya sido compensar las desigualdades o darles mayor protección a las mujeres.

A continuación se realizó una presentación sobre el sistema integral de pensiones de Bolivia conformado por tres regímenes: contributivo, no contributivo y semi-contributivo. Posteriormente se aborda el tercer panel de experiencias países sobre las medidas adoptadas para incrementar la cobertura de las personas trabajadoras domésticas; y las experiencias de cooperativas de cuidado para incrementar el acceso de estas trabajadoras a los sistemas seguridad social.

La siguiente área temática abordada es el programa Ciudad Mujer, una iniciativa estatal desarrollada en Honduras, con trayectoria de 8 años, que ha sido ampliada por la gestión actual de gobierno y que está cubriendo tanto Tegucigalpa como otros territorios, incluyendo zonas rurales. Se trata de un modelo de gestión con servicios estatales que incluye servicios de salud, asesoría legal en materia de violencia de género y laboral, tratamiento psicológico, cuidado infantil, educación y capacitación laboral.

Posteriormente se sintetiza la ponencia a cargo de la OIT que aborda los avances y desafíos para mejorar la situación de las trabajadoras independientes, incluyendo un diagnóstico, una

referencia al marco normativo y la presentación de FORLAC 2.0 que es la Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024- 2030.

Seguidamente se resumen las participaciones y debates del último panel del Encuentro compuesto por representantes de organismos internacionales y dedicado a evaluar la situación a una década de la adopción de la Recomendación 204 sobre transición de la economía informal a la formal. Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones y una mención a la clausura del evento.

Los resultados del Encuentro pueden sistematizarse en los siguientes logros: 1) socialización de diagnósticos que dieron cuenta tanto de la diversidad de situaciones del empleo por cuenta propia en un mismo país, como de las diferencias entre países, así como de las desigualdades estructurales de género en todos los casos; 2) se puso a disposición de los países evidencias de la falta de adecuación de las respuestas de los sistemas seguridad social para el empleo independiente, pero en particular para las mujeres; 3) intercambio de buenas prácticas que pueden ser consideradas para otros casos e intercambio y aprendizajes recíprocos entre los países representados; 4) la puesta a disposición de herramientas para la formulación de políticas públicas; 5) la participación activa de personas organismos nacionales de seguridad social y de esferas decisión tanto de los gobiernos como de organismos internacionales.

También como logro del Encuentro se destaca que se contó con 11 países y representación de los Organismos Nacionales de Seguridad Social, otras reparticiones estatales, sector cooperativo, empresarial, sindical y organismos internacionales. El evento además tuvo amplia recepción vía *streaming*.

Introducción

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), junto al Gobierno de Honduras, con el apoyo de Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), convocaron este VI Encuentro Iberoamericano Equidad de Género y Seguridad Social: "Trabajo Independiente y Formalización Laboral", que se realizó en la ciudad de Tegucigalpa los días 16 y 17 de octubre de 2025.

Esta iniciativa forma parte de un programa permanente de la Organización, "Programa para la equidad de género en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica", cuya finalidad es promover la igualdad para las mujeres en los sistemas de seguridad social de la región, impulsando para ello la inclusión de la perspectiva de género en dichos sistemas. Las entidades destinatarias de este programa son las instituciones de seguridad social de los países iberoamericanos, siendo las beneficiarias últimas de las actuaciones las mujeres de la región.

Los Objetivos específicos del programa son:

- 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.

El Encuentro que aquí se sintetiza contribuyó al logro de todos los objetivos mencionados.

Este evento dió continuidad a una trayectoria de casi una década de encuentros regionales sobre género y seguridad social. En efecto, la OISS tiene ya un camino recorrido con las pasadas versiones de este Encuentro:

- 1) Colombia (2016) "Equidad de Género para el desarrollo y la paz";
- 2) Costa Rica (2017) "La incidencia de las tareas de cuidados en la equidad de género en los sistemas de protección social";
- 3) Uruguay (2018) "Los desafíos de la seguridad social desde la perspectiva de género";
- 4) España (2022) "Género, justicia, y procesos judiciales relativos a la Seguridad Social";
- 5) Paraguay (2023) "Impulsando la formalización laboral de las mujeres".

En esta ocasión, el tema del Encuentro fue la formalización del trabajo independiente debido a la gran presencia de esta categoría ocupacional en la región. El trabajo independiente, autónomo o por cuenta propia -según la denominación de cada país-, entendido como “*aquel cuya remuneración depende de los bienes y servicios que produzca y que no contrata a más personas*”, es una modalidad de trabajo de gran importancia en la región Iberoamericana, donde se estima que ocupa aproximadamente al 25% de las personas trabajadoras (Organización Internacional del Trabajo, OIT), aunque con notables diferencias entre países, con proporciones de la población ocupada que oscilan entre 52% en Bolivia al 15% en España.

Estas cifras tienen una incidencia incuestionable en la proporción de informalidad en el empleo total, es decir en la población ocupada; y justamente las tasas de informalidad van de un 22% en Uruguay a un 83% en Bolivia en el año 2025, según datos de la OIT, mientras que en España a penas superan el 2% de la población ocupada. Si bien las cifras de trabajo autónomo son similares en muchos casos o algo mayores cuando se trata de las mujeres, las tasas de informalidad sí son consistentemente mayores entre éstas.

Bajo este concepto que adopta los términos de trabajo independiente, autónomo o cuenta propia, se incluyen situaciones heterogéneas, elegidas o de mera subsistencia, abarcando tanto a profesionales independientes de alta cualificación y personal técnico, como al trabajo no cualificado y de baja productividad (como la venta ambulante o la agricultura), y a algunas nuevas formas de trabajo como las plataformas digitales o la figura de contratistas dependientes.

Asimismo, el encaje de esta figura en los sistemas de seguridad social es igualmente diversa. Si bien en la mayoría de los países de la región existen regímenes para el trabajo por cuenta propia, no en todos los casos es obligatoria la afiliación, y en los que sí lo es, no siempre se supervisa su cumplimiento. Esto lleva a que la mayor parte del trabajo independiente en la región se realice en la economía informal, en la que se carece de las obligaciones del empleo asalariado, pero también de sus derechos, con la precariedad y la desprotección que esto supone para las personas trabajadoras.

En el contexto descrito, los **objetivos del Encuentro**, fueron los siguientes:

- Visibilizar la situación de las mujeres en el mundo laboral, especialmente en el trabajo independiente, y la importancia de formular políticas públicas de formalización laboral con perspectiva de género;
- Sensibilizar a formuladores de políticas públicas y a instituciones de seguridad social de los países iberoamericanos sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en sus acciones de fomento de la ampliación de cobertura o en la universalización de la seguridad social;
- Contribuir con recomendaciones a ministros y ministras de trabajo, empleo y seguridad social de la región para la formulación de políticas públicas efectivas que busquen la formalización laboral de las mujeres;
- Identificar y analizar las experiencias que diversas instituciones están desarrollando y compartir aprendizajes que puedan ser aplicables en otros países;

- Impulsar el desarrollo de redes de colaboración para cuestiones de género entre responsables de entidades de seguridad social y de protección social.

Estos objetivos fueron conseguidos en el Encuentro, puesto que se contó con: 1) diagnósticos que dieron cuenta tanto de la diversidad de situaciones del empleo por cuenta propia en un mismo país, como de las diferencias entre países, así como de las desigualdades estructurales de género en todos los casos; 2) evidencias de la falta de adecuación de las respuestas de los sistemas seguridad social para el empleo independiente, pero en particular para las mujeres; 3) buenas prácticas que pueden ser consideradas para otros casos e intercambio y aprendizajes recíprocos entre los países representados; 4) la puesta a disposición de herramientas para la formulación de políticas públicas; 5) la participación activa de personas organismos nacionales de seguridad social y de esferas decisión tanto de los gobiernos como de organismos internacionales.

Se contó con 125 participantes en el primer día y 103 durante segunda jornada del Encuentro, de los cuales el 66% fueron mujeres el primer día y el segundo día 60% fueron mujeres y el 40% varones. Se contó con la participación de 11 países y representación de los Organismos Nacionales de Seguridad Social, otras reparticiones estatales, sector cooperativo, empresarial, sindical y organismos internacionales. El evento además tuvo amplia recepción vía *streaming*.

I Sesión de Inauguración

Se destacan a continuación los contenidos más importantes de las presentaciones realizadas en el acto de inauguración. Todas las participaciones fueron iniciadas con los saludos protocolares.

La sesión de inauguración contó con la participación de las siguientes autoridades:

- Excma. Sra. D^a **Gina Magnolia Riaño Barón**, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
- Excmo. Sr. **Diego Nuño García**, Embajador de España en la República de Honduras (España)
- Excma. Sra. D^a **Carla Marina Paredes Reyes**, secretaria de estado en el Despacho de Salud y presidenta de la Comisión Interventora del Seguro Social (**Honduras**)
- Excma. Sra. D^a **Nerza Paz**, viceministra de Salud (**Honduras**)
- Excma. Sra. D^a **Doris Alejandrina Gutiérrez**, Primera designada presidencial de la República de Honduras

La **Secretaría General de la OISS**, la Señora Riaño, a tiempo de dar la bienvenida al evento, destacó que el mismo represente la sexta versión de una iniciativa para incluir a las mujeres en la seguridad social y que está relacionada con el objetivo mismo de la OISS que es promover el bienestar económica y social a través de la seguridad social.

A su vez, resaltó que este abordaje de la equidad de género no se hace como algo puntual en el quehacer de la Organización, sino que se concreta a través de sus ejes o líneas de trabajo institucionales de coordinación e intercambio de experiencias; formación; contribución a

políticas públicas y generación de conocimiento. Asimismo, mencionó la articulación de actividades y temas, puesto que no se trata de experiencias aisladas o inconexas sino del propio cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la OISS.

La Secretaria comentó que para este encuentro se eligió el tema de la formalización del empleo independiente, que es nombrado con distintos términos en los distintos países e incluso en los distintos sistemas estadísticos, pero que incluye un colectivo tan heterogéneo como los y las profesionales independientes, las personas trabajadoras por cuenta propia en situación de precariedad laboral, e incluso aquellas mujeres, en gran proporción, que optan por esta categoría ocupacional por razones de cuidado y por falta de oportunidades.

El objetivo es reunir las mejores prácticas en la región para incorporar a las mujeres a la seguridad social. A su vez, para articular debates, para este encuentro, explicó la Sra. Riaño, se eligieron los sectores del empleo con mayor participación femenina, junto con algunas herramientas técnicas de la OIT que contribuyen a los objetivos del Encuentro.

Las palabras de bienvenida de la Secretaria General de la OISS pueden escucharse en este enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=amj5kmI80ZM>

En su turno, el **Embajador de España**, el Sr. Nuño, destacó que la equidad de género en la seguridad social y la inclusión del trabajo independiente, en su mayoría femenino, son cuestiones de justicia social, dignidad humana e igualdad, que se alcanzan cuando las mujeres acceden en igualdad a derechos, espacios y condiciones para el desarrollo.

La igualdad de género se enfrenta con barreras estructurales y la seguridad social tiene que ser un mecanismo de protección frente a las mismas. En este sentido se requiere avanzar hacia sistemas que contemplen las trayectorias de cuidado, que tienen las mujeres en mayor medida, así como el empleo independiente, también mayormente femenino. El Embajador, además, recordando el IV Encuentro de Equidad de Género y Seguridad Social celebrado en España en 2022, destacó que la seguridad social consolida la comunidad iberoamericana.

Por su parte, la Sra. **Carla Marina Paredes Reyes**, Secretaria de Estado en el Despacho de Salud y presidenta de la Comisión Interventora del Seguro Social (Honduras), inició su intervención recordando que la gran parte de las personas mayores en su país carecen de seguridad social, por lo que deben mantenerse en el empleo hasta edades muy avanzadas, debido a la falta de una jubilación o pensión.

La Secretaria de Estado también recordó que las personas trabajadoras domésticas en Honduras están excluidas de la seguridad social, a pesar de algunas iniciativas que han habido para superar esta injusticia, que lamentablemente no han prosperado. Asimismo, señaló que existe un importante déficit en el ejercicio de derechos de las mujeres.

La Sra. **Nerza Paz**, viceministra de Salud de Honduras, recordó las múltiples responsabilidades de las mujeres, más aún cuando se trata de jefas de hogar, que representan un porcentaje importante en el país. También destacó que en su ministerio la mayoría del

personal es femenino, alcanzando el 70%, al igual que en el empleo del sector salud en general, realizando un aporte vital para el país.

La viceministra resaltó la importancia de la coordinación entre IHSS y el Ministerio de Salud, así como la relevancia de aprender de otras experiencias en otros países para afrontar los retos de la seguridad social.

La Sra. **Doris Alejandrina Gutiérrez**, Primera designada presidencial de la República de Honduras, comentó que la composición del panel de inauguración era en sí una muestra del avance de las mujeres. Ratificó que hay sin duda avances en general en el empoderamiento de las mujeres y que prácticamente todas las constituciones de la región consagran los derechos a la salud y a la seguridad social. Sin embargo, hizo notar que las profesoras en el país no tienen pleno acceso a la seguridad social y las trabajadoras domésticas ninguno. Estas son claras muestras de desigualdad.

Al igual que en el sector salud en la educación las mujeres también representan la mayoría del empleo sectorial llegando al 70 %. Sin embargo, las profesoras están excluidas de la seguridad social. Recordó asimismo que en tratamiento del proyecto de ley para el empleo doméstico fue justamente la inclusión de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social lo que impidió que el proyecto legislativo avance.

Las emprendedoras son otro grupo excluido. Estas son muestras la envergadura del desafío de universalización de la seguridad social en Honduras, recordando que la universalidad, la igualdad y la solidaridad siguen siendo principios fundamentales de la seguridad social.

Puede accederse al panel inaugural en el siguiente enlace:

<https://www.youtube.com/watch?v=zlCPCtIQRL0>

II. Ponencia introductoria: La afiliación de las personas trabajadoras independientes en Iberoamérica

La ponencia a cargo de la Sra. D^a **Gina Magnolia Riaño Barón**, secretaria general de la OISS proporcionó el marco conceptual y teórico para interpretar los datos y experiencias que se presentarán durante el Encuentro. Así la expositora, dio cuenta de que aun en la región una de cada dos mujeres no está inserta en el mercado laboral y que además cuando se incorporan lo hacen de forma distinta a los varones y aquí justamente entran los conceptos de empleo independiente e informal.

El empleo informal es en la actualidad un tema estructural en la región, abarcando personas de ingresos altos y en riesgo de pobreza o en situación de la misma. Puede darse en el sector público y en el privado y puede haber empleo informal en la economía informal o formal, por cuenta propia y por cuenta ajena, en zonas urbanas y rurales. Según la OIT, la economía informal refiere actividades no cubiertas o insuficientemente cubiertas por la legislación protectora, incluyendo el empleo por cuenta propia, en cooperativas, en unidades familiares

como asistente, empleo en la economía social y solidaria, empleo en empresas formales pero subcontratado y el trabajo doméstico remunerado.

A su vez, los instrumentos internacionales relevantes para el tema son la Recomendación 204 de la OIT de 2015 sobre la transición de la economía informal a la formal y la Agenda 2030 con los ODS, que también incluye esta transición como una meta del Objetivo 8 relativo al empleo.

El empleo informal es un desafío de nivel global que en Iberoamérica es igualmente considerable y estructural, aunque con mucha diversidad entre los países. El problema se agravó con la pandemia y parece no haberse recuperado. El empleo informal se concentra en los sectores de la agricultura y el trabajo remunerado del hogar, además del trabajo como auxiliar familiar no remunerado. En estas categorías no puede asegurarse la jornada legal ni el salario. Tampoco la protección de la seguridad social.

Las razones porque hay mas mujeres en el empleo informal son diversas, pero cabe señalar la falta de oportunidades y las dificultades que encuentran en el acceso a un empleo formal, ya que como sostiene la OIT, la mayoría de las personas en el empleo informal está en el mismo no por opción o voluntad propia. Este es precisamente el vínculo entre empleo informal e independiente. Este último tiene distintas denominaciones en los países de la región, generalmente trabajo por cuenta propia o autónomo, y más de un 80% es informal. El trabajo por cuenta propia es aquel que produce bienes y servicios de manera individual o con uno o más socios, pero sin contratar personal. Esta categoría también es enormemente amplia incluyendo los profesionales independientes y aquellas personas que trabajan en plataformas digitales. Así como también su tratamiento en la seguridad social es diverso entre los países. No obstante, en muchos casos su integración a los sistemas de seguridad social no es obligatoria y en otros tantos, aunque sí lo es no es materia de fiscalización, lo que genera desprotección y precariedad.

Además, la mayor flexibilidad que posibilita el empleo autónomo en términos de tiempos y e intermitencias hace que muchas mujeres trabajen como independientes para poder asumir los trabajos de cuidado no remunerado, ya que este trabajo sigue siendo asumido desproporcionadamente por las mujeres. Según datos de la CEPAL las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones a estas tareas, lo que les deja menos tiempo para el empleo y para el autocuidado. Además, en los extremos de la edad laboral la informalidad tiene mayor incidencia.

Lo expuesto determina que las mujeres no tengan acceso a la salud ocupacional, las deja expuestas a la pobreza en la vejez, pues no tienen acceso a las pensiones, afectando su bienestar y el de su familia. Sumados a estos obstáculos de acceso a la seguridad social las mujeres enfrentan barreras para: acceder al crédito y con ella a una autonomía financiera; formar parte de procesos de capacitación y formación, lo que reduce sus posibilidades de crecimiento e innovación; hacer escalar sus negocios, por falta de habilidades, crédito y redes de contacto.

Estas variadas problemáticas requieren a su vez diversidad de enfoques para su abordaje. Concretamente para que el empleo independiente transite a la formalidad, las propuestas de

la OISS son: adaptación de los requisitos de afiliación y cotización de acceso a la realidad de las personas de difícil inclusión (agricultura, artesanías entre otros); agilización y simplificación de trámites, con el uso de tecnologías e inteligencia artificial; implementar procesos formativos para mejorar las capacidades; dar mayor difusión a las ventajas que ofrece la formalidad laboral proporcionando el catálogo de prestaciones que sean afines a las necesidades de las trabajadoras; incentivar la formalización con medidas como bonificación de las cotizaciones; reforzar el cumplimiento de la normativa; que el sector público de el ejemplo en términos de formalización laboral; y el desarrollo de sistemas de cuidado, especialmente para infantes menores de tres años y personas mayores.

A manera de cierre la Secretaria General pidió el apoyo del Congreso de Honduras para la ratificación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

Puede accederse a la presentación introductoria en el siguiente enlace:

<https://www.youtube.com/watch?v=vn7p77HEUAK>

III. Panel: Avances y retos en la formalización de las trabajadoras independientes

El formato del panel funcionó en base a preguntas formuladas por la moderadora. Participaron en este panel:

- Sr. D. **Samuel Zelaya Castro**, Comisionado de la Comisión Interventora del IHSS (Honduras)
 - Sra. D^a **María Gabriela Pico Molina**, Subsecretaria de Normativa del Ministerio de Trabajo (Ecuador)
 - Sra. D^a **Ana María Baiardi**, Gerenta de Género, Inclusión y Diversidad del Banco de Desarrollo de América Latina y El Caribe (CAF)
- Moderadora: Sra. D^a **Ana Mohedano Escobar**, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

La primera pregunta formulada estuvo dirigida a la **Sra. Baiardi**, y consultó la relación entre el tratamiento de los temas de género y la finalidad de un banco de desarrollo como el de la CAF y sobre la relevancia de abordar la equidad de género desde una perspectiva interseccional. La Sra. Baiardi explicó que el banco de la CAF es un banco de desarrollo, y no puede haber un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible, si no se tiene en cuenta a más de la mitad de la población. Además, si no se promueve la inclusión se están limitando al mismo tiempo los aportes al desarrollo que podría hacer la población excluida: un 50% de la misma que son mujeres; un 25% que son poblaciones étnicas; y un 15% con alguna condición de discapacidad. No visibilizar y tener en cuenta los potenciales aportes de estas poblaciones es reducir el desarrollo. Para realizar esta inclusión la CAF tiene dos líneas de trabajo: 1) interna, hacia el interior de la institución; 2) la posibilidad de créditos y financiamientos para objetivos que benefician a estas poblaciones.

Posteriormente, la moderadora preguntó cuál podría ser el aporte de la CAF en la formalización del empleo independiente. La respuesta planteó varios frentes de acción: a) mediante el intercambio de experiencias y buenas prácticas; b) el fortalecimiento institucional con capacitación y formación; c) la producción de conocimiento; y d) alianzas con otros actores

Al **Sr. Zelaya** se le consultó sobre las **mejores políticas para promover la formalización de las trabajadoras independientes** en Honduras. El Comisionado reconoció el alto porcentaje, de más del 70%, de informalidad en Honduras, que representa un desafío enorme, más aún cuando no hay incentivos para que los y las trabajadores independientes se integren al sistema de seguridad social y de otra parte hay trabajo asalariado que no está cotizando a la seguridad social.

Frente al desafío mencionado, el gobierno está promoviendo la regularización del empleo informal y transversalizando el enfoque de género en las secretarías de Estado, incluyendo medidas como programas de becas, programas como Ciudad Mujer que da posibilidades de capacitación, empleo y formalización. Y lo más relevante es que son iniciativas con presupuesto, aspecto que si bien es imprescindible no siempre está presente. En esto ha sido fundamental el rol de la Secretaría de Género que ha mostrado no solo el enfoque adecuado sino cómo colocar los recursos necesarios.

Por otro lado, el sistema de seguridad social hondureño tiene un seguro especial para el trabajo doméstico remunerado y la opción de afiliación progresiva para el trabajo independiente. No obstante, el empleo independiente no representa ni el 1%, igualmente el empleo doméstico tiene una cobertura marginal, puesto que hay que reconocer que el paquete de cobertura no está en relación a la cotización. Se trata entonces de desafíos específicos, que han sido abordados desde un proyecto de ley de justicia tributaria que otorga exenciones fiscales para los empleadores que proporcionen empleo con cobertura de seguridad social y condiciones de empleo decente. El proyecto de ley ha sido resistido porque intentaba además identificar fuentes de riqueza no declaradas.

Por otro lado, se ha intentado identificar las vías de evasión a la seguridad social. Actualmente un 48% de las empresas incurre en esta evasión y en ese grupo de evasión son las mujeres las que más están siendo excluidas. Por ello se está recurriendo a cruzar bases de datos del Estado para minimizar las evasiones.

Es necesario generar incentivos para la afiliación del empleo independiente que en la actualidad paga más que los empleadores, sin que tengan las opciones de deducción que sí tienen las empresas.

La misma pregunta fue formulada a la **Sra. Pico Molina**, quien indicó que en el Ecuador las medidas para promover la formalidad han sido en primer lugar normativas. Esto debido a que el marco jurídico en cierta forma posibilitaba la desprotección a sectores precarizados. En este sentido, se han promovido y promulgado la Ley de Economía Violeta y la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, ambas para promover la empleabilidad de las mujeres. Estas normas también promueven garantías para el empresariado y establecen deducciones fiscales ante la contratación de mujeres.

Otra de las buenas prácticas es la Ley Orgánica para impulsar la economía de las mujeres emprendedoras, destinada a fortalecer la autonomía económica de las mujeres con acceso al crédito, condonación de deudas, y capacitaciones constantes en distintos ámbitos. Asimismo, la Ley de Igualdad Salarial para Hombres y Mujeres destinada a combatir la discriminación en este ámbito, tanto en el sector público como en el privado.

La Subsecretaría asimismo señaló que tienen como gobierno 232.253 contratos formalizados de trabajo registrados como actividad laboral de las mujeres, frente a 542.394 contratos masculinos. Este dato representa una tarea pendiente de incrementar el empleo formal asalariado para las mujeres.

En cuanto al trabajo autónomo, existe un seguro destinado al segmento y la posibilidad de afiliarse y cotizar voluntariamente, con los mismos derechos que el empleo dependiente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Igualmente existe un Seguro Campesino que es en su mayoría trabajo autónomo.

Esta diversidad de medidas ha permitido lograr una mayor afiliación de las mujeres y una mejor protección de sus derechos.

El siguiente tema a tratar en el panel, fueron las **adaptaciones en marcha frente a la especificidad del trabajo independiente**, que por ejemplo suele tener ingresos intermitentes, lo que amerita un tratamiento acorde para incentivar o hacer posibles sus cotizaciones a la seguridad social.

El **Comisionado Zelaya** comentó que justamente en Honduras desde el IHSS están trabajando con el empleo agrícola que suele ser de temporada y femenino e históricamente excluido de la seguridad social. El mecanismo de exclusión ha sido revertido y se está trabajando en incentivos y facilidades para que las empresas afilien a los y las trabajadoras. En este sentido ha operado una plataforma con trámites simples para las empresas o la afiliación de oficio mediante un número de WhatsApp, directamente por los trabajadores. De todas formas, hace falta avanzar en difundir estos mecanismos y comunicar mejor estas facilidades, según identificaron recientemente.

De otra parte, hay una amnistía que favorece la regularización del trabajo agrícola, que no está orientada en captar recursos ya perdidos, sino en captar a las personas para que activen su derecho. El desafío aquí es la permanencia de la cotización durante los periodos no estacionarios.

En el caso de Ecuador, la **Subsecretaria Pico Molina**, identificó la ley orgánica para impulsar el trabajo de las mujeres autónomas y emprendedoras, como política que otorga una protección administrativa que se suma al seguro voluntario para trabajo autónomo y campesino, reconociendo que el aporte en estos seguros es mínimo, lo que afecta la sostenibilidad en materia de jubilaciones y pensiones especialmente, donde tienen un cuello de botella que ha sido enfrentado con fondos gubernamentales ajenos del IESS.

El último tema abordado por el panel, ya abordado por el Comisionado Zelaya, fue la **importancia de la comunicación y las medidas para mejorarla**.

En este sentido, el **Sr. Zelaya** señaló el problema en relación de techos y tasas y la sostenibilidad financiera que amerita una pronta reforma. Esta reforma no será un tema de fácil aceptación por la sociedad, más aún en una época de cultura de la inmediatez, del rédito inmediato, y falta de previsión y visión a largo plazo. En este contexto, la comunicación de la seguridad social se vuelve fundamental: transmitir a la sociedad la necesidad de contar con una seguridad social y transmitir la importancia a la agenda política también.

La **Subsecretaria Pico Molina**, coincidió en la importancia de la comunicación y en la relevancia de hacerlo ante sectores específicos, que en el caso ecuatoriano pueden coincidir con seguros específicos para estos segmentos. Además, ratificó la importancia de la sostenibilidad financiera, que es una barrera para seguir fomentando, que hace más necesario aun transmitir la importancia de la afiliación a la población.

La Sra. **Baiardi**, aclaró que respondía esta pregunta desde su experiencia pasada de Ministra de la Mujer del Paraguay, habiendo constatado en ese entonces que en su país y en América Latina no hay una cultura previsional. Antes era la propia familia, muy numerosa, la que proveía la protección y a pesar de que eso ha cambiado no se ha conseguido una cultura previsional. Recordó en ese sentido que en su país cuando se aprobó la equiparación de derechos de las trabajadoras domésticas, hubo que hacer un trabajo arduo de comunicación para que las propias trabajadoras visualizaran el beneficio de estar en la seguridad social. Como corolario se aprecia que es imprescindible que las propias poblaciones que se van a beneficiar de las medidas de inclusión conozcan los beneficios de tales medidas.

Puede accederse al panel relativo a experiencias de países reseñado previamente en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=vn7p77HEUAK>

IV. Panel Experiencias de países Parte II: Las mujeres trabajadoras independientes en la agricultura, comercio y artesanía y su acceso a la seguridad social

En este panel se siguió la misma metodología del panel anterior, estando compuesto por las siguientes personas panelistas:

- Sra. D^a **Evangelina Argueta** del Sindicato Red de Maquiladoras (**Honduras**)
- Sra. D^a **Chantal Clerc Soto**, coordinadora del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (**Chile**)
- Sr. D. **Félix Antonio Córdoba Gómez**, director de Pensiones y Otras Prestaciones del Ministerio de Trabajo (**Colombia**)

Moderadora: Sra. D^a **Rosibel Garay**, representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Honduras

La moderadora, Sra. Garay abrió el panel señalando la enorme precariedad en que viven las mujeres en el mundo y en particular en Honduras, contexto en cual los esfuerzos por la protección del empleo informal y doméstico son de la mayor relevancia, como también lo es el abordaje de la no violencia y el acoso en el mundo laboral.

La primera pregunta del panel planteada a todos los panelistas es **¿qué particularidades enfrentan las mujeres del área rural para acceder a la seguridad social?**

La panelista **Sra. Clerc**, identificó respecto de Chile, la temporalidad productiva, que es muy propia, sobre todo en el campo chileno, y también en las mujeres artesanas, pero también el trabajo no remunerado. Las políticas de formalización deberían atender a las particularidades de los sectores tomando en cuenta esos elementos. En ese sentido, la carga de cuidados es un desafío transversal, pero posiblemente con diferentes intensidades en el ámbito rural, que tiene desafíos en cuanto a su reconocimiento y las lagunas previsionales que va generando y en ese camino tenemos que ir orientando la política pública.

Recientemente en Chile se aprobó la política de cuidados con un Plan de Cuidados a 2030 que involucra a muchos ministerios, por ser una política universal. Se está tramitando la legislación para el derecho sala cuna universal para padres, madres y personas cuidadoras. También se está integrando el cuidado en la reforma de pensiones en curso.

Respecto de la agricultura se considera que es importante avanzar con medidas de incentivo. En ese sentido, se han ampliado los beneficios para el empleo independiente incrementando los montos, pero es importante también ampliar el seguro de cesantía a los trabajadores independientes que en este momento no lo tienen, lo que representaría un estímulo para la afiliación además de una forma de protección.

Por su parte, el **Sr. Córdoba**, destaca el avancen notable de la última década en políticas de género en Colombia. Igualmente, para el caso de las mujeres rurales que son las que sostienen la economía de municipios y departamentos, se han mostrado avances, pero se han identificado también importantes desafíos. En este sentido, los ingresos bajos e inestables propios de la informalidad en la ruralidad tienen también su manifestación. Otro desafío es la geografía misma. Las cabeceras municipales suelen estar alejadas de las trabajadoras rurales que quedan sin conectividad y sin acceso a las formas de afiliación a la seguridad social. Un tercer tema es el del cuidado no remunerado, con una dedicación horaria de seis horas diarias.

Frente a la realidad descrita se ha creado el Programa FOMUR -Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales, para llevar a la ruralidad la oferta institucional del Estado, llegando a trabajadoras agrícolas, artesanas y otras. Se llega con la información y con el registro a terreno. Además, está el Programa PESAP- Programa de Subsidio de Aporte a Pensión, para las personas que no cuentan con recursos suficientes para completar los aportes requeridos para poder pensionarse, casos en los cuales el Estado aporta hasta el 90% de esas cotizaciones. Este programa está especificado por sectores y se financia con una cuenta en la

cual las personas ya pensionadas aportan el 1% para este programa. Además, hay otras medidas que se incluyeron en la reciente reforma laboral.

En su turno, la **Sra. Argueta**, explica que la Red de Sindicatos de la Maquila, que ella representa, está integrada por las tres centrales obreras y de las empresas de zonas libres y FESAGRO, el sindicato de empresa del agro. La panelista relata que han habido avances en la sindicalización de las trabajadoras, pero que falta mucho en materia de seguridad social. Por ejemplo, las grandes empresas trasnacionales que exportan melón tienen a sus trabajadoras en la informalidad. Hubo una denuncia con el Tratado de Libre Comercio (TLC), que fue apoyada por la Red de Sindicatos de la Maquila. Las mujeres están muy expuestas en esta zona y las empresas consideran que con pagar el 1% del seguro de Vejez, Invalidez y Muerte es suficiente.

Solo a través de los sindicatos se ha podido avanzar. Incluso con el seguro médico de empresas, que es un seguro en el marco del sistema de seguridad social, y ha sido un éxito en la industria maquiladora y ha significado acercar el centro médico a las trabajadoras. Sin embargo, no ha sido posible replicar esta experiencia en el agro porque hacen falta la veeduría de parte de las instituciones públicas. En este tema, además, hace falta modernizar la legislación laboral con los nuevos sectores y establecer medidas coercitivas.

La moderadora redondea las participaciones mencionando como temas sensibles que se repiten en los países; la continuidad de un sesgo de género, que limita la incorporación de las mujeres al empleo formal; así como la desigualdad de ingresos; la segmentación de las mujeres en ciertos sectores; y las implicancias de la dedicación de las mujeres al cuidado no remunerado. Todo esto redundando en la calidad de empleo y en la ausencia de protección. En base a este panorama, la moderadora solicita a las panelistas profundizar sobre los caminos a seguir.

La **Sra. Clerc**, reitera la política de salas cunas, pero esta vez aclara que al incorporar al varón elimina esa barrera de entrada de relacionar el cuidado con las mujeres; igualmente el subsidio al empleo joven, el bono a la mujer trabajadora; y se está trabajando en unificar todos los subsidios al empleo en una sola herramienta, la ley de subsidio unificado del empleo, para poder entregar un incentivo claro a la formalidad.

También las políticas de capacitación y certificación son fundamentales, y debe tratarse de capacitación orientada a las necesidades del mercado, de manera de orientar la empleabilidad de las mujeres. En ese sentido, se trabaja con los observatorios laborales para contar con evidencia clara de las necesidades, los perfiles requeridos, con un enfoque claro de la transformación tecnológica y de la transición demográfica, para orientar la capacitación. Recientemente se aprobó Chile Valora, como programa de certificación de competencias en distintos sectores, con organismos sectoriales de competencias laborales, tanto en el sector de agricultura como en el cuidado; hay veinte sectores que levantan perfiles laborales, que actualizan las competencias de los perfiles y otras herramientas.

También hay que destacar la profundización del pilar no contributivo del sistema de pensiones en la reciente reforma, que permite contar con una pensión a las personas, y particularmente a las mujeres, más allá de si cotizaron o no.

Al Sr. Córdoba, se le consultó sobre el comercio ambulante en Colombia y la fijación de un domicilio fijo para la facturación tributaria y afiliación a la seguridad social en estos casos.

El Sr. Córdoba explicó que en su país existe una instancia que se encarga de regular las industrias y patentes, el ministerio del ramo, al igual que la DIAN- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. Con esas entidades se evaluó la posibilidad incrementar los registros e ingresos del Estado atrayendo al empleo informal. De esta manera, se implementó una residencia o domicilio virtual que no solo sirve a efectos del trabajo informal sino también para las personas que trabajan en línea, que pueden o no ser informales.

Hay otras medidas desarrolladas para que las mujeres puedan acceder a las prestaciones de seguridad social. En ese sentido han habido otros avances en términos de formalidad. Es el caso del proceso de formalización de las Madres Comunitarias, que pasaron de recibir un subsidio estatal por servicios de cuidado, a estar registradas a efectos de pensiones vinculadas al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), a evaluarse su formalización completa en el marco de la reforma laboral como funcionarias del ICBF. Se trata de aproximadamente 60.000 mujeres.

En la reciente reforma laboral otro avance fue el permiso por períodos menstruales inhabilitantes o dolorosos para tres días de teletrabajo. Asimismo, en la misma reforma se efectuó la formalización de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Por otra parte, la reforma pensional de 2024, Ley 2381, que está en revisión de control constitucional, reconoce 50 semanas o un año de compensación por cuidados en las trayectorias previsionales de las mujeres, medida que se corresponde con la diferente edad de jubilación entre mujeres (57 años) y varones (62 años). Además, por cada hijo se disminuyen 50 semanas de cotización. En concordancia, la Corte Constitucional estableció en el año 2023 que se reconoce a las mujeres 25 semanas anuales de compensación por cuidados, de manera que para acceder a la jubilación les alcance con 1000 semanas de cotización, en lugar de 1300 requeridas; esto entre los años 2026 a 2036.

A la Sra. Argueta, la moderadora le consultó sobre cómo las mujeres pueden hacer su tránsito de la informalidad a la formalidad laboral.

La Sra. Argueta enfatizó que el paso a la formalidad tiene que ser parte de políticas y diálogo tripartito. Dio cuenta de la pérdida de 60.000 empleos directos en año y medio, entre los cuales el 65% fueron de mujeres. Por ejemplo, en Choloma, la capital de la maquila, la pérdida de empleos ha sido muy drástica, la gente migró. Entonces el tránsito a la formalidad está más difícil. A esto hay que sumar problemas de especial gravedad como la inseguridad en Honduras y la cifra de mujeres asesinadas.

Por lo expuesto, es evidente que la solución a la informalidad tiene que ser tripartita y abordar distintas dimensiones de los problemas sociales.

La moderadora del panel, la **Sra. Rosibel Garay**, resumió las participaciones de las personas expositoras y acotó la importancia de la voluntad política de las esferas de decisión para todos los cambios identificados como necesarios en el panel. Asimismo, señaló la importancia de la conectividad digital tanto para los servicios financieros como para la seguridad social y la importancia de llevar esta conectividad a los sectores rurales, conjuntamente con la alfabetización digital.

En la línea expuesta, la representante de Chile, la **Sra Clerck**, identificó la Ventanilla Única (digital), como iniciativa positiva en su país que ha facilitado notablemente los trámites con efectos positivos. El Sr. **Córdoba** señaló que la digitalización es sin duda relevante. En Colombia están trabajando en la educación financiera y previsional, incluyendo en municipios rurales, luego de haber constatado su necesidad con el sistema de pensiones, dado que solo en los años previos al retiro las personas se preocupaban por su ahorro previsional.

Por su parte la **Sra. Argueta**, puntualiza que son las empresas de internet y financieras las que en realidad están haciendo que la conectividad y los servicios financieros lleguen a los territorios, por un tema de extender su negocio. Sin embargo, la contracara de este mismo fenómeno es la pérdida de empleos, lo que se aprecia especialmente en la banca donde ya hay menos empleados.

La moderadora sintetizó los temas comunes abordados por los panelistas, en los siguientes: simplificaciones administrativas; la alfabetización digital y financiera; la conectividad en los municipios y zonas rurales y la descentralización de los servicios; así como la importancia de las políticas públicas, incluidas las políticas de género, que pueden inducir prácticas virtuosas como fomentar el cooperativismo a tiempo que se genera empleo formal.

Por último la moderadora planteó el tema de la **violencia de género y el acoso en el empleo** para el aporte de la Sra. Argueta.

Desde 2019 con el convenio relativo al tema de la OIT se han realizado muchas campañas en el país, en un contexto en que el acoso está normalizado en los distintos ámbitos, siendo muy frecuente en la maquila, pero también presente en otros sectores. Así, en el mismo sector público varias figuras han levantado la voz con denuncias. El desafío es ahora trasladar los compromisos y sanciones a los contratos colectivos. Ya se lo ha logrado con un caso en la maquila. Se ha avanzado con licencias y permisos de cuidado luego del post natal en los contratos colectivos de la maquila, con tiempos superiores a los legales ante la necesidad de falta de salas-cunas, y esto ha sido un avance, pero en materia de acoso hay un camino pendiente. La Sra Argueta hace un llamado al gobierno hondureño a ratificar el convenio.

La Sra. **Karin** señaló, que la Ley Karin en Chile para prevenir y sancionar el acoso y la violencia en el trabajo, que ha redundado en un incremento de las denuncias y en un cambio en el ambiente laboral en este sentido.

El Sr. **Córdoba** acotó que en Colombia se verificó la importancia de los manuales en los centros de trabajo y de los diagnósticos y seguimiento en las empresas, temas que son abordados en la reforma laboral así como sus respectivos procedimientos.

La moderadora cerró recordando la Estrategia para la Formalización FORLAC 2.0 de la OIT que está a disposición de los países y los actores sociales.

Puede accederse al panel relativo a experiencias de países reseñado previamente en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=LdokHq6d5rM>

V. Presentación del Estudio “Edades de jubilación e inequidades de género en los sistemas de pensiones iberoamericanos”.

En este panel se compartieron los resultados de un estudio pionero a nivel regional sobre las edades de jubilación y las desigualdades entre mujeres y varones, que se desarrolló colaborativamente por encargo de la OISS, la OIT y ONU Mujeres por lo que las panelistas son las siguientes representantes de estas organizaciones:

- Excm.a Sra. D^a **Gina Magnolia Riaño Barón**, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
- Sra. D^a **Paz Arancibia**, especialista Regional Senior de Género y No Discriminación, Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Sra. D^a **Mildred García Rodríguez**, jefa de oficina de ONU Mujeres en Honduras

Moderadora: Sra. D^a **Ana Mohedano Escobar**, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

La **Sra Riaño**, relató que tradicionalmente se había sostenido que los sistemas de pensiones eran neutros, pues los mismos requisitos regían para varones y mujeres. Sin embargo, desde 2014 la OISS viene documentando desigualdades. La menor participación de las mujeres en la actividad económica, menores ingresos laborales, y más salidas del empleo para atender el cuidado y esas desigualdades se trasladan a los sistemas de pensiones. En este contexto, este estudio aborda un tema que es bastante debatido como son las distintas edades de jubilación de mujeres y varones, que si bien se consignan para compensar la labor de cuidado de las mujeres se traducen en menores cotizaciones. Con este estudio se quiso contribuir al cierre de brechas de género en las políticas públicas y en particular en las reformas de pensiones, que al menos se han llevado cinco en la región en el último lustro.

La Secretaria General dio cuenta de que este estudio es parte de una trayectoria de la OISS tanto de estudio e investigaciones, como de encuentros de género y seguridad social, incluyendo eventos sobre cuidado y seguridad social e incluso encuentros anteriores sobre formalización laboral, así como también da seguimiento a una línea de colaboración con OIT y ONU Mujeres.

El estudio analiza las consecuencias de las diferentes edades de jubilación de mujeres y varones en un contexto de desigualdades laborales, especialmente de menores salarios, de mayor informalidad, de segmentación horizontal y segmentación vertical. Estos aspectos no han sido considerados en los diseños de los sistemas contributivos de pensiones que tuvieron como parámetro un varón asalariado. De hecho las mujeres son las mayores receptoras de pensiones no contributivas. En adición a todos estos factores, la menor edad de jubilación implica menos contribuciones cuando no hay otras medidas de ajuste, pues las mujeres disponen de menor tiempo para asegurar un mínimo de contribuciones requerido para acceder a una pensión que les permita una vida digna. Nueve países contemplan menores edades de jubilación para las mujeres, el 41% de los países de Iberoamérica.

El estudio muestra que la menor edad de jubilación induce un comportamiento jubilatorio acorde a esa edad, aun cuando la edad legal no sea obligatoria. Además, si en las empresas se cuenta con que las trabajadoras tienen la posibilidad de jubilarse, tendrán menos miramientos en expulsarlas del empleo cuando cumplan la edad, así sea que tengan una pensión reducida.

De manera que diferente edad de jubilación se convierte en una forma de discriminación indirecta, aun cuando su intención haya sido compensar las desigualdades o darles mayor protección. No obstante también hay medidas favorables que en algunos casos compensan esta medida. Es el caso de las compensaciones asignadas por hijo (Bolivia, Uruguay), el establecimiento de menores años de contribución (Brasil) u otras medidas compensatorias del cuidado (Chile, España). También hay mecanismos de afiliación voluntaria para las amas de casa (Panamá y Paraguay) y regímenes específicos para el trabajo no remunerado (Ecuador). Además hay requisitos más favorables para el acceso a la pensión mínima en otros casos.

La **Sra. Arancibia** recordó que la OIT tiene los mandatos del trabajo decente, la equidad de género y sistemas de protección social que son universales. La OIT tiene en su ADN la equidad de género, pues el Convenio 3 de 1919 es sobre protección de la maternidad. Además, el Convenio 100 de Igualdad de Salarial y el Convenio 111 sobre No Discriminación, también reflejan que este valor es prontamente protegido en la organización. Asimismo, la OIT reitera los objetivos de una protección social universal, justa y sostenible.

La representante de la OIT puso el estudio en la perspectiva de la trayectoria de vida de las mujeres de la región, en muchos casos con trabajo infantil, el otros con trabajo no remunerado en los hogares, con estudios incompletos, y en ocasiones con una llegada tardía o con pocas calificaciones al mercado laboral. Posteriormente interrupciones debidas la maternidad, retornos al empleo difícilse con conciliaciones empleo-familia complejas y experimentando la penalidad de maternidad por la ausencia; si no es posible la reincorporación laboral el hogar experimenta una brecha de pobreza, con un solo proveedor. De manera que se llega a la vejez en muchos casos con altas probabilidades de pobreza, resultado de un mercado laboral pensado para un modelo masculino no cuidador y no para los ciclos vitales de las mujeres.

Otra consecuencia de estas trayectorias es la desigualdad en los sistemas de seguridad social. La seguridad social debe adaptarse a estas trayectorias, pero además a los nuevos perfiles

laborales y tipos de trabajo con "tiempos líquidos". No puede haber una protección social que no considere los ciclos de vida y que no combine componentes contributivos y no contributivos. Además, el reconocimiento del trabajo no remunerado y las coordinación de políticas sectoriales

Por su parte, la **Sra. García**, representante de ONU Mujeres, comentó que el estudio constató las hipótesis y datos con que trabaja la Organización, porque en la vejez se suman y sintetizan las desigualdades estructurales que viven las mujeres a lo largo de su vida. El androcentrismo de los sistemas de seguridad social, la discriminación que experimentan las mujeres en el empleo, el cuidado, la informalidad, son todos fenómenos que hacían esperar muchos de los resultados del estudio. Sin embargo, sí resultaron sorprendentes los hallazgos que muestran que la distinción de edad puede ser una medida regresiva, si no se complementa con otras opciones. Lo que empezó como una acción positiva es transformó en un falso privilegio. De todas formas, se destacan las medidas compensatorias identificadas como avances que han sido adoptados por variados países.

¿Cómo podrían las conclusiones de este estudio aportar a este encuentro? fue la siguiente pregunta formulada por la moderadora.

La **Sra. Riaño** subrayó que las reformas de pensiones son temas altamente sensibles para la opinión pública porque afecta los intereses de las personas muy directamente. El estudio aporta evidencia y recomendaciones muy claras. En este sentido puede ayudar a orientar reformas y a manejar estas sensibilidades. Además, las medidas concretas que identifica el estudio incluyendo la sistemas integrales de cuidado. Asimismo, se remarca que las medidas compensatorias de los cuidados han sido una tendencia en la reformas de la región, como también lo han sido las pensiones no contributivas.

Respecto de las brechas salariales se recomienda fortalecer la labor inspectiva para fiscalizar de mejor manera la igualdad laboral. Además, en relación a las trabajadoras autónomas, que pueden tener una doble discriminación, la de género y la que afecta al trabajo autónomo con relación al empleo dependiente.

¿Qué otras perspectivas pueden adoptarse además de las edades de jubilación para abordar la igualdad? fue la pregunta formulada a la experta de la OIT.

La **Sra. Paz** comentó que el estudio puso en evidencia el enorme potencial de la protección social para revertir las desigualdades y corregir las formas distintas de discriminación. También hizo reparar en que faltan datos para mostrar las intersecciones de desigualdad, considerando que las barreras no afectan de la misma manera a la diversidad de mujeres. Además, recordó la importancia del diálogo social, que es un mandato de la OIT, para emprender transformaciones, pero más aun en tiempos de polarización. Para cerrar, los desafíos y aprendizajes planteados se dan en un contexto de los grandes temas de la región: los demográficos, que ameritarán muchos más servicios de cuidado de larga duración; los cambios tecnológicos y su afectación al mercado de trabajo.

Para la representante de ONU Mujeres, la pregunta planteada por la moderadora fue **¿De qué manera cree ONU Mujeres que el estudio puede ayudar a la jubilación de las mujeres?**

La **Sra. García** comentó que recién habían analizado el libro de Caroline Criado titulado "Mujeres invisibles" que mostraba ejemplos concretos de la importancia de la existencia de datos y evidencia para la reversión de sesgos de género. Por eso, el estudio representa un aporte, para precisamente revertir sesgos como la distinta edad de jubilación. Además, recordó que recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido el cuidado como un derecho humano, no solo para quienes reciben cuidados sino también para quienes los brindan.

El estudio puede descargarse aquí:



El panel puede verse y escucharse en el siguiente enlace:
<https://www.youtube.com/watch?v=Gm5CGngBUNE>

Cierre de la Jornada

Para cerrar el primer día del Encuentro, la Sra Riaño, Secretaría General de la OISS y el Sr. **Zelaya**, Comisionado del IHSS de Honduras, entregaron reconocimientos a todas las personas participantes como panelistas y moderadoras durante la jornada.

VI. Panel Experiencias países Parte III: Las mujeres trabajadoras independientes en el trabajo doméstico

Este panel dió inicio al segundo día del Encuentro con las siguientes participaciones:

- Sr. D. **Darwin Ugarte Ontiveros**, gerente general, Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (**Bolivia**)
- Sra. D^a **Ana Clara Boussés**, directora del Banco de Previsión Social (BPS) (**Uruguay**)
- Sra. D^a **Josefina Elena Sánchez**, presidenta de Cooperativa de Cuidados Domiciliarios Soltrecha y presidente de FECOOP CUIDAR (**Argentina**)
- Sra. D^a **Naama Saraí López**, directora de Coordinación Intersectorial, Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL) (**Honduras**)

Moderadora: Sra. D^a **Mitchell Uclés**, jefa del área de Derechos económicos, culturales y ambientales de la Secretaría de la Mujer (**Honduras**)

El panel inició con la presentación del Sr. **Ugarte** Ontiveros, gerente general de Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo de **Bolivia**, que explicó que el sistema integral de pensiones regido por la Ley 065 tiene ya quince años de vigencia, y que se basa en los principios de sostenibilidad, universalidad y solidaridad. Este sistema está conformado por tres regímenes: contributivo, no contributivo y semi-contributivo. El componente contributivo, destinado al sector asalariado formal, financiado con los aportes, cubre riesgos laborales, vejez y muerte, así como gastos funerarios. El régimen semi-contributivo, donde los sectores de mayores ingresos financian un plus de beneficios a los asegurados de una manera re-distributiva. El fondo solidario, que financia este régimen está compuesto por el aporte del 3,5% de empleadores, el 0,5% de todos los trabadores y trabajadoras, y el aporte adicional variable de 1,15% a 11,48% por arriba de cierto monto de ingresos (Bs 13.000 equivalentes a 1895 dólares oficiales y 1300 en cambio referencial). El régimen no contributivo es el conformado por la Renta Dignidad para mayores de 60 años (con montos de 43 a 50 dólares americanos).

La edad de jubilación es a los 58 años con 120 aportes (10 años) como requisitos para acceder a la pensión solidaria. Para las mujeres este requisito es menor, pudiendo reducirse la edad a 55 con la asignación de un año de cotizaciones por cada hijo nacido vivo hasta un máximo de tres hijos.

El expositor explicó que desde 2023 se concreta la transferencia de carteras desde las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas hacia la Gestora Pública de Seguridad Social, según lo establece la Ley 065 de 2010.

El número absoluto de mujeres aseguradas se ha incrementado los últimos años, al igual que los y las trabajadoras independiente, cuyo número llega a 335.453 personas. También destacó que la diferencia del manejo respecto de las AFP es que la Gestora ha disminuido las comisiones a las personas aseguradas. De otra parte, acotó que Bolivia es el país con menor edad de jubilación, y que la esperanza de vida a subido de 64 a 74 años, en circunstancias que se ha reducido la pobreza entre las personas mayores.

En 2025 las mujeres representaron el 33% de las personas jubiladas, como resultado de un aumento en esta participación en el total de jubilados. A su vez, representan el 54% de las personas destiantarias de la Renta Dignidad. En cuanto a las personas aseguradas activas, las mujeres representan el 46% del trabajo independiente asegurado y el 37% del empleo dependiente asegurado.

El trabajo independiente significa el 12% del aseguramiento, como resultado de un incremento de 3 puntos porcentuales en 3 años.

El expositor destacó las medidas realizadas para captar el empleo independiente que incluyen el desplazamiento de brigadas móviles de promoción, y sobre todo posibilidad de pago on line, app, y chatbot via Whatsapp y de adelanto de cotizaciones.

La presentación de la experiencia boliviana puede verse y escucharse en el siguiente enlace:

La moderadora **Sra. Uclés**, mencionó que Honduras ha tenido avances en materia de los derechos de las personas trabajadoras domésticas, y que tiene preguntas para analizar el avance en el panel con los países. En ese sentido consultó a la representante de Uruguay sobre las **experiencias concretas que hayan redundado en un incremento de la cobertura** de estas trabajadoras.

La Sra. **Boussés**, puso en contexto el proceso de formalización del empleo doméstico iniciado el 2006 en **Uruguay**, con todo el empleo y en particular con este segmento del empleo con la Ley 18065 que regula el trabajo del servicio doméstico. Esta norma siguió a una secuencia de incremento del salario, negociación tripartita, incremento de prestaciones de salud y seguridad social. En 2005 se crea el Ministerio de Desarrollo Social y en su ámbito el Instituto de la Mujer como organismo rector de las políticas de género, que empieza a trabajar con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la ley. Aprobada la misma, las trabajadoras adquieren inmediatamente los derechos, jornada, horas extras, salud, seguridad social, y el sistema de fijación de salarios. La ley se aprueba el 2006 pero las trabajadoras domésticas recién pudieron presentarse al Consejo de Salarios el 2008 debido a la dificultad que representó la no existencia de la parte empleadora. Es así que ese año se consigue que la Liga de Amas de Casa asuma esta representación y esta responsabilidad y destraba esta situación.

También esos años se consiguió la digitalización y el establecimiento de los registros de la trayectoria laboral, permitiendo que las personas aseguradas puedan controlar que la parte empleadora este cumpliendo con sus obligaciones.

De otra parte, con la Ley 18065 se permite la inspección en domicilios, ante una presunción de evasión, o denuncia y con orden judicial. También las trabajadoras domésticas acceden a licencias por cuidado, medio horario, seguro de desempleo, salud para su familia.

La moderadora, Sra. Uclés, recordó que el trabajo de cuidados sostiene la vida, y preguntó a la Sra. Elena Sánchez, presidenta de Cooperativa de Cuidados Domiciliarios Soltrecha y FECOOP CUIDAR de Argentina, si las **cooperativas han tenido estrategias para incrementar el acceso de las trabajadoras domésticas y de los cuidados a la seguridad social**.

La Sra. **Sánchez**, relató que ella pertenece a una cooperativa de cuidados que existe hace 25 años en **Argentina** y presta servicios de cuidado domiciliario para personas mayores, personas con discapacidad, niños, y niñas y cualquier persona que este transitando por una enfermedad. Esta cooperativa está en la provincia del Chaco, al norte del país, que se trata de una de las provincias más pobres del país. Esta cooperativa nació de un proyecto de la cooperación italiana. Antes que culmine este proyecto se conformó la cooperativa para afrontar los siguientes temas desde la autogestión: 1) estabilidad laboral de las cuidadoras, que a su vez permite proyectar distintos aspectos de la vida, como plantearse acceder a un crédito, por ejemplo, o salir de una situación de violencia; 2) el trabajo decente y la mejor calidad de vida; 3) el aporte jubilatorio.

También esta iniciativa implica el respeto por el conocimiento de estas trabajadoras y ponerlo en valor. Asimismo, un espacio para las trabajadoras que están por fuera del sistema entre otras razones por sus propias responsabilidades familiares de cuidado. Un espacio de contención y un respaldo, que es muy difícil de tener para las trabajadoras independientes. En la actualidad son 116 asociadas y 7 áreas operativas en la cooperativa.

Han creado una cooperativa que brinda cuidado las 24 horas del día, los 7 días de la semana adaptándose a las necesidades de cada persona, creando un plan de trabajo acorde también a las necesidades de las trabajadoras. Las cooperativas son el único espacio que cuida los intereses de ambas partes, hasta las distancias de desplazamiento de las trabajadoras. En el mismo sentido, tienen una psicóloga a disposición porque trabajan con la enfermedad y la muerte, la soledad, fenómenos que impactan en la cuidadora, y tiene que haber estrategias para cuidado de las trabajadoras.

También inauguraron un espacio para el cuidado de las infancias, hijos e hijas de las trabajadoras, que era un sueño que tenían las trabajadoras y han podido concretar.

La moderadora recordó las dobles y triples jornadas que realizan todas las mujeres y que son más pronunciadas en el caso de las trabajadoras informales. A continuación, preguntó al Sr. Ugarte sobre las **iniciativas de formalización de las trabajadoras domésticas en Bolivia**.

El Sr. **Ugarte** comentó que en **Bolivia** se verifica que la existencia de legislación no es suficiente para la formalización del sector, que se trata de mujeres, de los sectores más empobrecidos y que representan cerca del 10% de las ocupadas del país. Los avances son la equiparación del salario mínimo, el aseguramiento obligatorio luego de tres meses de trabajo, pero la sola ley no ha conseguido la formalización. En este sentido, parece necesario el diálogo entre actores para avanzar en este sentido y la facilitación de trámites como la billetera digital.

La moderadora recordó que buena parte de las trabajadoras domésticas son mujeres migrantes de zonas rurales, y preguntó a la Sra. Saraí López sobre las **acciones desarrolladas por su gobierno para la formalización de estas trabajadoras**.

La Sra. **Saraí López** comentó que en **Honduras** se ha intentado avanzar en la garantía de los derechos de las mujeres que realizan trabajo doméstico y de cuidados, y que gran parte de ellas son indígenas provenientes de zonas rurales, y otras tantas que son amas de casa. También refirió una cadena de precariedad que opera cuando una mujer de escasos recursos, probablemente madre que se hace cargo sola de sus hijos, contrata una empleada doméstica que le hace posible salir al mercado laboral, pero a la que remunera con bajos salarios porque ella también tiene un bajo salario.

En el campo, las Cajas Rurales han sido una opción para el aporte con la operatividad que se tiene ya en esas comunidades, que se aporta en las siembras. También el Bono Tecnológico que se da también a las mujeres indígenas para el uso y preservación de las semillas, que ha llegado a más de 300.000 mujeres, y con ello se evita la migración. Además, está el Bono Agropecuario para quienes tiene animales, ya que trabajan de manera colectiva, como en las Cajas Rurales, o de forma familiar o individual.

La representante de SEDESOL señaló que sin embargo los desafíos pendientes son mayores que los avances para formalizar a las trabajadoras del cuidado. En ese camino, institucionalizar el tema del cuidado mediante el Gabinete Ministerial del Cuidado (donde por ejemplo está el Ministerio de Economía y la Secretaría de Planificación, entre otros) ha sido de suma relevancia, luego de que en la propia reforma de protección social se estuviera omitiendo el tema, se logró darle un peso importante en el quehacer estatal recogiendo las propuestas de las mujeres feministas sobre el tema.

También destacó que por decisión presidencial todo el presupuesto de gobierno tiene etiqueta de género, pero que todavía hay instancias que no lo han cumplido. Además, comentó que más aun con el desastre ambiental que experimenta en el país en ese momento, hay poblaciones que no pueden prescindir de las prestaciones que entrega el gobierno, y que muchas de ellas son mujeres. No hay derechos si no hay presupuesto, y si bien hay algunas prestaciones asistenciales que son imprescindibles, se avanza en cambiar los programas mas desde una perspectiva de derechos.

La moderadora consultó a la Sra. Sánchez sobre las **campañas de sensibilización** para que se sumen más mujeres a las cooperativas de cuidado en **Argentina**.

La **Sra. Sánchez**, empezó contando que en su experiencia cuando los beneficios que van más allá del resarcimiento económico las personas se sienten muy acogidas y satisfechas y transmiten esta satisfacción. Es así que sido muy relevante la difusión y divulgación que en esta labor han hecho las propias mujeres de la cooperativa de sus buenas experiencias. Compartiendo los beneficios, tales como el un convenio con un centro educativo para quienes no habían terminado la primaria o la secundaria porque estaba trabajando u otro convenio ahora en negociación para mutuales de salud. En el mismo sentido, el trabajo realizado desde la red de cooperativas de cuidado con el organismo capacitador para los cuidados domiciliarios, para que incluya el cooperativismo en los procesos de formación; o el acceso a capacitaciones que se realizan desde la cooperativa o desde la red de cooperativas.

Desde la Red de Cooperativas de Cuidado, que ya cuenta con 40 afiliadas, se ha visibilizado que hay otras formas de trabajo que permiten otras formas de economía y en condiciones no vulnerables. También se logró crear una incubadora de cooperativas con el INAE - Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social, que es la entidad que autoriza y registra a las cooperativas.

La pregunta sobre las campañas de difusión también fue formulada a la **Sra Boussés** respecto del BPS en **Uruguay**. La igual que mencionaba su predecesora, en el caso uruguayo la divulgación que han hecho las propias trabajadoras ha sido relevante, más aún considerando que las trabajadoras domésticas remunerada tienen un sindicato único. Asimismo, los talleres para a las trabajadoras, y para las partes empleadoras, han sido importantes y han tenido buenos resultados.

Desde 2006 que se promulgó la ley del empleo doméstico, se aprecia como un hito en la formalización de estas trabajadoras que todavía representan un contingente importante del trabajo informal, incluso mayor que el promedio de las mujeres en el país, pero se ha

avanzado notablemente. Por ejemplo, hoy día el salario mínimo nacional es de alrededor de 500 dólares en el país y el de las trabajadoras domésticas remuneradas es de 700, está por arriba del mínimo nacional. Entonces, ha habido avances notables. También ha sido en este sentido muy importante el conocimiento de los derechos por parte de las propias trabajadoras. Es así que ellas mismas exigen el cumplimiento de derechos y en eso por ejemplo el contar con la cobertura de salud para ellas y sus familias ha sido de suma relevancia para que realicen estas exigencias.

Igualmente, la accesibilidad del empleador, desde su casa, desde su celular, el hecho de tener claras las reglas y transmitir esa experiencia entre otros empleadores, que no son empresas, son personas que no tienen conocimientos contables, ni jurídicos y que ahora tienen el trámite accesible; y que en caso de dudas pueden tener una asistencia, lo mismo que las trabajadoras.

En el caso de **Bolivia**, el Sr. **Ugarte** comentó que el Ministerio de Trabajo hace lo posible, pero se requiere la concurrencia de otros actores que contribuyan al avance y aborden los problemas estructurales de una manera integral.

La siguiente pregunta del panel fue **¿Qué alianzas se han establecido con los sindicatos de las trabajadoras del hogar remuneradas y del cuidado para el avance en la formalización del empleo en el sector?**

La **representante de SEDESOL** contextualizó la pregunta en **Honduras**, sosteniendo que es también un tema de justicia tributaria, siendo que las empresas quieren exoneración de impuestos por generar empleo.

Asimismo, resaltó la realidad de que la falta de seguridad social se da incluso en el empleo asalariado, acotando como ejemplo la toma del Centro Cívico en días pasados por guardias de seguridad que exigían precisamente su acceso a la seguridad social, siendo que la mayoría de los guardias son ahora mujeres.

Mencionó que el cuidado está en el campo discursivo de varias instancias del gobierno en Honduras, que la red de trabajadoras domésticas tiene el tema presente en su discurso igualmente desde hace años, pero sin embargo las empresas no lo mencionan, lo que puede comprobarse por ejemplo visitando sus sitios webs.

A estos desafíos se suma el reto de afrontar la desconfianza resultante de décadas de violencia sistémica, lo que dificulta la generación de alianzas. Asimismo, hay obstáculos puntuales para alianzas más formales, como la personería jurídica para las organizaciones de mujeres. De todas formas, por ejemplo, en el Gabinete de Cuidados se ha generado un espacio de escucha donde las mujeres, como las de la red de trabajadoras domésticas y otras han sido muy incisivas. Asimismo, las mujeres tienen especiales dificultades para asumir el rol de destinatarias de cuidado, por lo que en las demandas y alianzas esa dimensión no aparece.

La moderadora recordó que recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido el derecho al cuidado en su triple dimensión de dar cuidados, recibir cuidados y del autocuidado, a tiempo de formular la última pregunta del panel, relativa a **experiencias innovadoras en materia de seguridad social**.

Para **Bolivia**, el Sr. **Ugarte** refirió que para una empresa de seguridad social de largo plazo, que está aun en etapa de consolidación, y con un enfoque social, se está trabajando en obtener una etiqueta de credibilidad. Para el caso del trabajo independiente, se estaba considerando la importancia de conocer mejor las necesidades de los distintos sectores. Por ejemplo, en el sector minero el seguro de salud es especialmente importante. En el caso de las trabajadoras del hogar se estaba identificando que servicio adicional puede ofrecerse para que el aseguramiento resulte atractivo.

La **Sra Boussés**, acotó que en **Uruguay** en realidad han sido los derechos y las prestaciones asociadas a la formalidad, las clave para el incremento de la misma. El reconocimiento de la licencia maternal que se amplió a 14 semanas, el medio horario de permiso que puede ser compartido con el padre. El año pasado se aprobó una reforma de pensiones y jubilaciones que endureció los requisitos de acceso. En relación al trabajo doméstico, contempló la renegociación de los pagos atrasados del empleador, siempre con el acuerdo de la trabajadora.

Este año 2025 el Uruguay se encuentra atravesando el Diálogo Social para reforma de la Seguridad Social, que no solo analizará los pisos de protección social, la edad de retiro y otros, sino que incluye el sistema de cuidados, en un análisis que se da en la ciudadanía, en los pueblos y áreas rurales.

La **Sra. Sánchez**, afirmó que el sistema cooperativo en sí mismo es una innovación para la formalización de las trabajadoras del cuidado, pero que se requiere mayor presencia del Estado en **Argentina**. Trabajar en un sector altamente feminizado se evidencian mucho más las carencias, como las licencias de maternidad, que no están contempladas de manera paga para el régimen del monotributo, que es el que les corresponde. De manera que aunque busquen soluciones ingeniosas, no es la respuesta de fondo. Igual sucede con las enfermedades prolongadas de las trabajadoras asociadas, cuyo apoyo tiene que ser asumido por la cooperativa, porque también están fuera de la cobertura de las obras sociales de salud, porque no hay una categoría de trabajo de cuidados, no está *nomenclado*. Las cooperativas han participado de las propuestas de un sistema de cuidados y es muy importante que el Estado tome parte y convoque a las trabajadoras a participar de las mesas donde se diagraman las políticas y que se considere el cuidado de las cuidadoras.

La **Sra. Saraí López** se cuestionó cómo se hace la participación de los pueblos indígenas en las políticas públicas, mas allá de una socialización y cómo se concreta el derecho a la consulta libre e informada; en **Honduras** cómo se hace esta participación desde cada Secretaría de Estado en el área en la que ejerce rectoría. Desde la Secretaría de Salud, por ejemplo, cómo se haría para que tenga un presupuesto definido para el involucramiento de la población y metodologías claras para la participación, metodologías definidas en función de la realidad nacional y que garanticen transparencia.

El panel puede verse y escucharse en el siguiente enlace: youtube.com/watch?v=xNTTw7re1Gw&feature=youtu.be
--

VII. El programa Ciudad Mujer en Honduras

La presentación, a cargo de la Sra. D^a **Tatiana Lara**, delegada presidencial para el Programa Ciudad Mujer de Honduras, inició destacando la pertinencia de incluir este programa gubernamental en una discusión sobre seguridad social, cosa que no ha sido usual a pesar de la relación de estos dos ámbitos como se muestra en la presentación.

Este programa empieza el 2016 y en 2017 se eleva a rango de política de Estado y 2018 pasa a ser adscrito a SEDESOL, actualmente es una iniciativa desconcentrada pero adscrita a la Secretaría de la Mujer. Se trata de una política para mejorar las condiciones de vida de las mujeres mediante una red de servicios que se ofrecen desde varias instituciones públicas.

El programa tiene 4 áreas: salud sexual y reproductiva, educación, trabajo e ingresos y violencia de género. En materia de educación hay un rezago con 7,2 años de educación promedio de estudio entre las mujeres, y el 38 % de las mujeres no termina la educación media; respecto del empleo y los ingresos Honduras tienen la segunda participación laboral más baja de la región; en el tema de violencia la primera causa de muerte es el feminicidio; en el tema de salud sexual y reproductiva, aparece la segunda causa de muerte de las mujeres que son los cánceres de mama y de cuello uterino. Además, Honduras es el país con mayor porcentaje de embarazo adolescente de América Latina y el Caribe. Estos son los desafíos país, en los cuales este programa intenta incidir.

En relación a la estructura de gobernanza del programa se tienen cuatro niveles que tienen participación de Estado y sociedad civil:

- 1) El nivel estratégico político nacional: compuesto por un consejo directivo integrado por representantes del ejecutivo nacional y el poder judicial; el empresariado, la sociedad civil;
- 2) El nivel técnico nacional: compuesto por el Comité Técnico Nacional, donde cada entidad prestadora de servicios debe nombrar un enlace técnico y se constituye es comité de coordinación;
- 3) El nivel técnico político territorial, con los responsables de las instituciones participantes en los territorios, los gobiernos locales y actores sociales locales;
- 4) El nivel programático, coordinado por la Delegada Presidencial y que asume la Dirección Nacional del Programa.

También son relevantes los enfoques transversales que asume Ciudad Mujer con el enfoque de pertinencia cultural, de género, de derechos, de diversidades sexuales, y de integridad del servicio.

Existen seis centros en el país: en la zona norte, en La Ceiba, en el departamento de Atlántida; en el departamento de Cortez hay dos centros, uno en San Pedro Sula y en Choloma; en Olancho en la ciudad de Juticalpa; en la zona sur en Choluteca; y el de Tegucigalpa, además

de una unidad móvil, pero igualmente se atiende mujeres de todo el territorio nacional. El promedio de atenciones diarias es de 185 mujeres.

Ciudad Mujer es un modelo tipo, de gestión pública, para proporcionar servicios que materializan derechos. Las reparticiones que prestan servicios en materia de autonomía económica son: La Dirección de Emprendimientos, el Instituto de Formación Profesional, la Secretaría de Educación, el Registro Nacional de las Personas, la Secretaría del Trabajo y BANADESA.

En el módulo de salud sexual y reproductiva la instancia prestadora es la Secretaría de Salud, con todos los diagnósticos y tratamientos, así como vacuna en VPH para menores de 12 años. El módulo de atención y protección de derechos de la mujer se presta atención psicológica y contención individual en casos de violencia, y defensa legal en materia de violencia y laboral.

El módulo de atención a adolescentes, que incluye orientación vocacional, salud sexual y reproductiva, así como orientación a madres y tutoras de adolescentes. Un 20 % de usuarias de Ciudad Mujer son adolescentes y un 13% están embarazadas.

El módulo de educación comunitaria es el único que trabaja con hombres para la prevención de violencia basada en género. El módulo de atención infantil abocado a la estimulación temprana y recientemente se ha incorporado la derivación pediátrica, la detección de necesidades diferenciadas, la detección de violencia.

La Brigada Móvil por su parte atiende todos los servicios de salud ambulatoria, pruebas de VIH, planificación laboral, asesoría legal y psicológica.

En cuanto a la gobernanza territorial, que es fundamental para la sostenibilidad social del programa, se han organizado las redes de actores territoriales donde se articulan todas las instituciones del Programa con los gobiernos locales y en particular con las oficinas municipales de la mujer, así como con organizaciones de la sociedad civil, el empresariado, ONG y organismos internacionales y de cooperación al desarrollo. Con esta articulación se posibilita llevar los servicios al territorio, pero también una veeduría social.

Otra estrategia de esta gestión han sido las plataformas digitales y un sistema de registro y monitoreo de las usuarias (SIR), con la consecuente posibilidad de generar reportes. Asimismo, la Plataforma "Desaprendamos" destinada a capacitar al personal, persiguiendo la deconstrucción de imaginarios y prejuicios de género. Además, dentro del Sistema de Registro (SIR) está la plataforma Innova Mujer que es parte del módulo de autonomía económica.

Entre los resultados del Programa Mujer, la ponente dio cuenta de la magnitud de servicios y atenciones en cifras, mostrando de incrementos del 100% en distintos servicios. Además, destacó la ampliación de los horarios vespertinos de 7 a 19 hs., adaptándose a la realidad de las mujeres en dos centros.

Cabe destacar las implicancias de que mujeres adultas pueda concluir su educación escolar con este programa, así como la presencia del Programa en relación al sistema total de salud

con las mamografías y prevención de cáncer de cuello uterino, con territorios donde el único mamógrafo disponible, incluyendo Tegucigalpa es el del programa. Se aprecia que estas iniciativas son muchos más eficientes dentro Ciudad Mujer, como modelo articulado de gestión, que en el sistema de salud en sí.

Ciudad Mujer es una política de protección con enfoque de género, que conlleva un acceso progresivo a la seguridad social, por ello la presentación titula "La ruta de la atención integral a la protección social". Es así que mediante el módulo de autonomía económica se aborda la formalización del empleo independiente, con el objetivo de pasar de una situación de vulnerabilidad a una de seguridad.

La exposición sobre el Programa Ciudad Mujer puede verse y escucharse en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=A7NGI2a0710>

VIII. Balance y retos de para las mujeres trabajadoras independientes. Presentación de la OIT .

La presentación a cargo de la Sra. **Paz Arancibia**, especialista Regional Senior de Género y No Discriminación, Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta datos promedio para América Latina y el Caribe, y muestra que la informalidad es un tema estructural de la región y el principal desafío para la seguridad social.

A. El diagnóstico

Los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe continúan caracterizándose por la elevada presencia del empleo informal, que en 2022 representaba la mitad de todos los ocupados de la región.

Las tasas de informalidad son similares entre hombres y mujeres y en ambos casos es mayor la incidencia en el ámbito rural, donde resulta más alta para las mujeres que para los varones. También se observa mayor incidencia entre jóvenes y trabajadores de menor nivel educativo. Claramente, el nivel educativo mejora las posibilidades de acceder a un puesto formal con más intensidad entre las mujeres que entre los hombres.

En un ejercicio de interseccionalidad se aprecian dónde están las desigualdades, con un 91% de informalidad en mujeres de nivel educativo bajo en áreas rurales, frente a un 25,7% de informalidad en hombres de nivel educativo alto en el ámbito urbano.

La expositora muestra datos inéditos del promedio nacional para América Latina y el Caribe de población ocupada en la informalidad para: empleadores de microempresas y pequeña y mediana empresa y personas asalariadas en sectores público y privado, según tamaño de empresa; y además como trabajado por cuenta propia y en cooperativas, destacando el

comportamiento de las cooperativas con un 26% de informalidad como una buena solución para las trabajadoras.

Tasa de ocupación informal según categoría ocupacional, sector, tamaño del establecimiento y ámbito; América Latina y el Caribe, 2022 (en porcentajes)

	Nacional			Urbano			Rural		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Total	49.6	49.4	49.7	44.0	44.5	43.7	75.4	78.1	74.1
Empleadores	40.4	33.9	42.9	34.5	30.4	36.2	73.7	66.8	75.1
Microempresas	44.7	37.2	47.6	38.6	33.5	40.7	76.3	69.1	77.8
Pymes	6.2	7.0	6.2	5.6	6.4	5.5	19.3	21.6	20.6
Asalariados*	34.2	33.3	35.0	30.2	30.8	29.6	61.6	57.7	63.3
Sector público	9.8	10.0	9.5	8.9	9.2	8.6	18.6	18.6	18.6
Sector privado	35.2	30.2	38.0	30.8	27.7	32.7	64.1	57.9	65.9
Microempresas	67.1	58.7	71.4	62.5	55.5	66.7	84.2	81.1	84.9
Pequeñas y medianas empresas	14.5	13.8	15.0	13.1	12.7	13.3	33.0	33.5	32.8
Empresas grandes	6.1	6.3	6.0	5.5	5.9	5.3	12.2	12.1	12.2
Servicio doméstico	77.0	76.9	65.1	74.6	75.0	67.6	84.5	89.0	59.5
Cuenta propia	77.6	77.1	80.8	74.9	75.0	73.9	86.4	89.4	87.0
Cooperativas	26.0	30.5	23.7	27.2	26.4	29.3	30.9	35.3	27.9

Fuente: OIT

En este contexto de desprotección, el trabajado independiente tiene un peso específico propio, aun cuando la informalidad afecta de forma persistente y generalizada a las mujeres en todas las categorías ocupacionales.

En efecto, la informalidad es particularmente elevada es en la categoría de en cuenta propia, empleadoras MIPYME y trabajadoras en hogares. Las mujeres están siempre sobrerrepresentadas en las formas de empleo con menor protección social. Muchas mujeres independientes realizan actividades informales en unidades productivas familiares o domésticas, con baja protección y visibilidad.

La categoría de cuenta propia es mayormente de empleo informal, pero lo es más entre las mujeres donde un 81% está en esta situación frente a un 79% de los varones. Además, la informalidad es mas extensa y persistente entre las mujeres de zonas rurales, con un 91%. Además, la exposición es mayor en el sector agropecuario y para mujeres con menores niveles educativo.

Para cerrar la parte de diagnóstico, la expositora puntualizó lo siguiente:

- La informalidad sigue siendo la norma para la mayoría de las mujeres trabajadoras por cuenta propia.
- Las mujeres rurales cuentapropistas son el grupo más vulnerable
- La informalidad de las mujeres ha tenido muy poca mejora estructural desde 2016.
- Existen patrones persistentes de segregación ocupacional con baja protección.
- Esto reafirma la urgencia de avanzar en políticas integrales de formalización con enfoque de género y territorial.

B. El marco normativo

La Recomendación 204 de 2015 de la OIT establece un marco de entendimiento sobre lo que es la economía informal.

La economía informal, según la Recomendación 204, comprende todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Cabe aclarar que la Recomendación especifica que la economía informal no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por las legislaciones tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

La Recomendación también establece principios rectores integrales en materia de políticas para atender las causas fundamentales de la informalidad, reconoce la diversidad de la economía informal entre los países y dentro de ellos, e insta a adoptar enfoques integrados, adaptados a las circunstancias nacionales y basados en el diálogo social.

Por su parte, a diez años de la Resolución 204, la Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente (2025) plantea:

- La Recomendación 204 aún no se aplica plenamente. La informalidad sigue siendo alta y persistente y está aumentando en algunos países, lo que resulta inaceptable.
- **Cerca de seis de cada diez trabajadores y ocho de cada diez empresas en el mundo se encuentran en la economía informal.**
- Es más prevalente en los países de ingreso bajo y de ingreso mediano, pero la economía informal existe en todas partes del mundo, incluso en los países de ingreso alto.
- El porcentaje de trabajadores en la economía informal está disminuyendo a nivel mundial, su número sigue creciendo en términos absolutos.
- Para la mayoría de las personas y unidades económicas, incorporarse en la economía informal no es una elección, sino una consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y de la ausencia de otros medios de vida.
- **Las medidas con perspectiva de género son elementos esenciales** de las estrategias de formalización, ya que **las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal**, suelen tener un acceso limitado a los recursos y asumen responsabilidades de cuidado desproporcionada.

La presentación de la OIT también identificó fallos frecuentes que limitan la corrección de la informalidad:

- Políticas inconexas y/o que no cuentan con un objetivo explícito de impulso a la formalización

- Políticas que no responden a la heterogeneidad de los distintos tipos de unidades económicas y de trabajadores informales, y sesgadas en beneficio de los sectores formales de la economía.
- Instituciones débiles que no actúan de manera coordinada y cuentan con insuficientes recursos
- Representación limitada de sectores informales en el diseño y puesta en marcha de las estrategias de formalización.

La expositora dió un ejemplo concreto de la complejidad de pasos que tiene que pasar una trabajadora migrante en el empleo doméstico para formalizarse.

Como reflexiones finales la expositora planteo que el mercado laboral de América Latina y el Caribe enfrenta retos complejos y simultáneos por las transiciones digital, climática y demográfica, cada una de ellas con sus propias oportunidades y retos:

- Digitalización: genera oportunidades (teletrabajo, plataformas), pero también nuevas formas de informalidad, especialmente en sectores feminizados.
- Cambio climático: impacta los medios de vida rurales, donde hay alta concentración de mujeres trabajadoras informales.
- Envejecimiento poblacional y migraciones: aumentan la presión sobre sistemas de cuidados y protección social, donde las mujeres asumen roles no remunerados.

Además, recordó que la persistencia de la informalidad laboral se asocia a precariedad y falta de derechos; escaso acceso a la seguridad social y altos niveles de trabajo pobre, que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.

La informalidad persiste como única alternativa para muchas mujeres ante la falta de opciones laborales formales. Por ello, las mujeres se concentran en unidades productivas pequeñas, informales y de subsistencia, muchas veces familiares. Estas actividades suelen estar fuera del radar institucional, sin acceso a créditos ni protección social. Y si bien, algunas unidades productivas lideradas por mujeres emplean personas, lo hacen de forma informal debido a su baja productividad. Esto perpetúa el círculo de informalidad y exclusión.

Asimismo, no existe un modelo de mujer trabajadora independiente, sino que hay muchas realidades, una gran heterogeneidad entre trabajadoras y unidades informales que requieren respuestas específicas, y políticas diferenciadas, puesto que pueden identificarse al menos:

- Mujeres emprendedoras por necesidad.
- Mujeres con potencial de formalización.
- Mujeres ya formalizadas, pero con brechas.

C. Estrategia de formalización para América Latina y el Caribe- 2024- 2030- FORLAC 2.0

FORLAC es un proyecto enorme que lleva a cabo la OIT en la región, que parte de las siguientes premisas:

- 1) Sin incremento sostenido de la productividad no habrá reducción sostenida de la informalidad.
- 2) Sin derechos laborales no hay empleo formal.
- 3) La informalidad no es un bloque homogéneo.
- 4) No existen soluciones instantáneas ni rutas únicas hacia la formalidad.
- 5) La formalización debe contribuir a la transición justa en el contexto de cambio climático y sostenibilidad ambiental, donde la expositora destacó que América Latina sufre más que otras regiones los efectos del cambio climático, como bien atestigua Honduras.
- 6) Para formalizar hay que incluir, dialogar y ejecutar.

El proyecto cuenta con un marco que promueve el engranaje de políticas de la siguiente manera:



Por último, la expositora invitó a visitar los recursos on line disponibles con alternativas de soluciones para enfrentar la informalidad desde las políticas públicas, mostrando sitio interactivo con herramientas por sectores, buenas prácticas por países, datos y otras herramientas.

FORLAC 2.0 y su Caja de Herramientas, puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiazJQ1NDRhOGQtYzljZS00ZWRhLWI3N2UtZmU5ZjgwMjMxZmRmIiwidCI6ImQ0OWIwN2NhLTlzMdItNGU3Yy1iMmNiLWUxMjEyNzg1Mjg1MCIslmMiOjl9>

Puede accederse a la presentación de la OIT en el Encuentro en el siguiente enlace:

https://www.youtube.com/watch?v=wjC-3pl_7bE

IX. Panel de organismos internacionales: 10 años de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) desde la perspectiva de género. Balance y retos para las mujeres trabajadoras independientes

El panel estuvo compuesto de la siguiente manera:

- Sra. **Mildred García Rodríguez**, jefa de oficina de ONU Mujeres en Honduras.
- Sra. **Paz Arancibia**, especialista Regional Senior de Género y No Discriminación, Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Sra. **Ana Mohedano Escobar**, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
- Sra. **Doris Alejandrina Gutiérrez**, Primera designada presidencial de la República de Honduras

Moderador: Sr. **Francis Zúñiga**, director regional para Centroamérica de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

El moderador inició comentando que la situación sobre el mercado laboral mostrada por la reciente presentación de la OIT es aun más compleja de lo previsto, aun cuando también podría verse como una síntesis de los planteamientos realizados en el Encuentro. Destacó asimismo la existencia de barreras estructurales mencionadas recientemente, acotando que no se trata de un tema nacional de Honduras, sino que en función de la presentación comentada es un problema regional.

La **Sra. Mohedano** a tiempo de agradecer los datos novedosos de la OIT, comentó que en el pasado se podía aducir la excusa de no saber qué camino seguir con la informalidad, pero que desde la Recomendación 202 están claros los pasos y más aún con las herramientas de la estrategia FORLAC. ¿Qué está pasando entonces? y esa pregunta deriva a una reflexión más de fondo. La seguridad social no deja de ser un mecanismo de ahorro obligatorio, pero un mecanismo de ahorro al fin, y hay población que no tiene capacidad de ahorro.

En efecto, el mercado laboral está empeorando en los países de la región, con una precariedad tal que la preocupación no está en prever el futuro, sino en la necesidad del presente y en las

formas de solventarla. Esta es la realidad de la gran parte de las trabajadoras independientes de la informalidad que tienen esa categoría ocupacional porque no tiene otra opción, no pueden elegir. Sin embargo, quienes pueden elegir también optan por no ahorrar. Eso al menos se puede apreciar desde la economía del comportamiento, que analiza desde una perspectiva más psicológica las decisiones en la economía, y muestra que las personas tienen un sesgo de inmediatez, se aprecian las consecuencias de las decisiones en el corto plazo, lo que lleva a infravalorar los riesgos a largo plazo.

Se trajo a colación una experiencia reciente sobre un régimen para micro emprendimientos, para formalizar este segmento, donde se verificó que personas que ya estaban en la formalidad laboral se están trasladando a este régimen específico que no estaba diseñado para ellas, en el cual si bien hay menos prestaciones, también las contribuciones, los aportes, son menores. En la inmediatez privilegió el menor gasto.

Con todo esto estamos minando ese concepto de seguridad social que llevamos siglos intentando construir. Si para la persona trabajadora es más barato no pagar sus cotizaciones, lo mismo que para la empresa, en apariencia ambas partes ganan. Sin embargo, cuando sean necesarias las prestaciones se acudirá al Estado a las prestaciones no contributivas, que limitación de recursos mediante, serán prestaciones de inferior calidad, puesto que tampoco se debate la reforma fiscal necesaria para prestaciones más generosas.

Resulta entonces un retroceso. Aquí justamente entra en juego la obligatoriedad, que amerita un sistema de control e inspección del cumplimiento de las legislaciones. Incluso en este Encuentro se ha visibilizado el empleo informal en el propio sector público. Es relevante que el propio Estado de el ejemplo y sea transparente.

A la **Sra. Gutiérrez**, el moderador le consultó sobre posibles acciones desde el Estado para enfrentar la informalidad, más aún cuando los ingresos de las mujeres son bajos. La delegada presidencial, consideró la necesidad de retomar la idea de previsión social, que significa prepararse. Comentó que en el pasado desde otra repartición pública y en el marco de una serie de capacitaciones laborales, presenció la negativa de esas trabajadoras a formalizarse debido a que el proceso de formalización les exigía demasiado. Numerosos requisitos, que se han logrado reducir en los últimos tiempos.

De otra parte, se suele interpretar que la formalización laboral con la respectiva afiliación a seguridad social acarreará el pago de impuestos.

Las mujeres del campo viven al día, no se está considerando el futuro o separar algún ingreso para ese fin. Recordó que se intentó crear un seguro de vida campesino para salvaguarda de las familias y tampoco resultó.

Se tiene que pensar en procesos de formalización acorde a las personas, con mecanismos de educación informal y comunicación. Se necesita ser más proactivo y creativos desde el Estado, considerando que hay que flexibilizar el enfoque y las estrategias de previsión y seguridad social. Hay que difundir que en la vejez hay una vida posible y de calidad.

La **Sra. García**, representante de ONU Mujeres puso sobre la mesa dos temas relevantes para aterrizar las estrategias y rutas de soluciones propuestas en la exposición de la OIT. El primero de ellos, las realidades locales diversas que ameritan convocar a las poblaciones con lenguajes y respuesta que les hagan sentido; y la segunda asumir la desconfianza en la seguridad social, en tanto instancia estatal, frente a una mayor confianza en entidades privadas en algunos contextos como es el caso de Honduras.

Mencionó también una encuesta de uso de tiempo realizada en Trifinio, donde apreciaron que las mujeres gastan 20 horas más de trabajo a la semana en temas de cuidado que los varones. Son datos específicos de una zona del país, que sirven de base para avanzar en políticas públicas, sobre los cuales avanzar desde las rutas y propuestas hacia los pilotos y programas.

También planteó la necesidad de relacionar desde las instituciones datos como los mencionados de cuidado con la seguridad social.

La representante de la OIT, **Sra. Arancibia**, recogió varias de las conclusiones del panel, relacionando las ideas de las panelistas y señalando que si bien desde la ciudadanía es necesario un cambio de comportamiento, sin que ello implique responsabilizar, criticar o penalizar a quienes realmente no solo no tienen mentalidad de ahorro sino que no tienen capacidad para ello; es también imprescindible un cambio desde los Estados y los decisores con la voluntad política que se requiere, y enfocar estas cuestiones con autocritica y empatía.

Puede accederse al panel de organismos internacionales del Encuentro en el siguiente enlace:

https://www.youtube.com/watch?v=-aSK_ogJHWE

X. Conclusiones y recomendaciones

Son numerosas las estrategias y las iniciativas identificadas en el VI Encuentro sobre Equidad de Género y Seguridad Social para fomentar la formalización laboral de aquellas mujeres que trabajan como independientes en la economía informal.

Al inicio del Encuentro, la Secretaria General de la OISS, la Dra. Riaño, adelantaba que las propuestas de la OISS para avanzar hacia la formalización del empleo independiente y para incrementar y facilitar el acceso de las mujeres a los sistemas de seguridad social son: adaptación de los requisitos de afiliación y cotización a la realidad de las personas de difícil inclusión (agricultura, artesanías, entre otros); agilización y simplificación de trámites, con el uso de tecnologías e inteligencia artificial; implementar procesos formativos para mejorar las capacidades; dar mayor difusión a las ventajas que ofrece la formalidad laboral proporcionando el catálogo de prestaciones que sean afines a las necesidades de las trabajadoras; incentivar la formalización con medidas como bonificación de las cotizaciones; reforzar el cumplimiento de la normativa; que el sector público de el ejemplo en términos de formalización laboral; y el desarrollo de sistemas de cuidado, especialmente para infantes menores de tres años y personas mayores.

Estas propuestas han sido acogidas y profundizadas durante el evento, señalando además su aplicación en algunos casos y se agregaron otras que se exponen a continuación.

Desde distintas experiencias, se ha señalado como una recomendación o como una buena práctica la **flexibilidad y adecuación** en los mecanismos de afiliación y de cotización de los sistemas contributivos de seguridad social a las realidades diversas del empleo independiente. Es el caso por ejemplo de aquellas medidas que facilitan la afiliación intermitente o la reordenación de pagos adaptada a aquellos sectores en los que los ingresos son temporales o periódicos.

En el sentido expuesto, también operan algunas **amnistías que favorecen la regularización** del trabajo agrícola, que no están orientadas a cobrar recursos ya perdidos, sino a captar a las personas para que activen su derecho. El desafío aquí es la permanencia de la cotización durante los periodos no estacionarios.

Asimismo, la **facilidad y agilidad** de los trámites. Aquí se podrían incluir aquellas medidas que aplican procesos de digitalización o tecnologías de la información y de la comunicación, que agilizan los procesos de afiliación y de pago de cotizaciones. Asimismo, la digitalización de registros en materia laboral resulta esencial para evitar los fraudes y para la exigencia de derechos de las personas trabajadoras. Igualmente, la **descentralización** de los servicios y trámites es necesaria para facilitar el acceso de las personas a la seguridad social en los territorios.

Además, se identificó como relevante, la **mejora de las prestaciones** que se ofrecen a las mujeres independientes que transiten hacia la formalidad. Esta mejora respondería al criterio de **suficiencia de las prestaciones y funcionaría como incentivo** para la afiliación y permanencia de las trabajadoras en los sistemas de seguridad social.

En la línea expuesta, hay que considerar que estas trabajadoras asumen determinados costes añadidos, como los de las cotizaciones de la empresa, que cubren ellas mismas, pero no siempre reciben las ventajas tributarias que sí se ofrecen a las empresas. De esta forma, las mujeres trabajadoras independientes se ven con frecuencia penalizadas en el empleo formal. Por ello, parece importante que las **prestaciones que se les ofrecen cuando transitan hacia la formalidad, compensen los gastos de afiliación y los costes de las cotizaciones dobles** -como trabajadoras y como empresa- que deben realizar.

De otra parte, continúa siendo un desafío la **mejora de las medidas de supervisión** del cumplimiento de la normativa en materia de formalidad laboral, muy vinculada también a los procesos de digitalización de la información, y la aplicación efectiva de las sanciones que cada sistema ha establecido para evitar la informalidad. Igualmente, el cruce de bases de datos estatales es relevante para reducir la evasión.

Como forma innovadora de propiciar la formalización de los trabajos del ciudadano, se ha mostrado la utilidad de modelos de emprendimiento colectivo para mujeres, especialmente **cooperativas**, en las que se socializa el riesgo y los costes asociados al emprendimiento y resulta más sencillo hacer la transición a la formalidad. Esta modalidad de prestación de los

servicios de cuidado además tiene otras ventajas, como contrubuir a la profesionalización, posibilitar el diálogo social, contribuir al reconocimiento del trabajo de cuidados y generar una identidad laboral en torno a ellos. También se consideró que las cooperativas de cuidado, donde existen, deben ser convocadas para el diseño y negociación de las políticas de cuidado.

De otra parte, se coincidió en que es necesario el desarrollo de los **sistemas de cuidado**, tanto de menores como de personas en situación de dependencia, que facilite su inserción laboral en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones, así como la posibilidad de continuar con su capacitación si así lo desean.

Además se reiteró, la importancia del **papel del sector público como empleador en el fomento de la formalización**, apostando por la contratación pública limitada solo a personas individuales y empresas que se encuentren en la formalidad.

Por último, hubo consenso en torno a la la necesidad de trabajar en una **cultura previsional** para toda la población, dando a conocer las ventajas de contar con sistemas de seguridad social que protejen frente a las contingencias que la población puede tener a lo largo del ciclo vital, al tiempo que desde las instituciones de seguridad social debe trabajarse en generar confianza en el buen uso de los recursos y en la futura percepción de las prestaciones. El trabajo en crear y fortalecer una cultura previsional pasa por la comunicación tanto a la ciudadanía como en el marco de la agenda política.

Puede accederse la exposición de conclusiones del Encuentro en el siguiente enlace:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZEd0JYYQqZo>

XI. Clausura del Encuentro

La clausura fue modificada respecto de lo planteado en la agenda, debido a la emergencia ambiental que se encontraba viviendo Honduras al momento del Encuentro, y que ameritó la presencia de las autoridades en la atención de esta emergencia.

El Sr. **Marco Antonio Destephen**, Comisionado adjunto de la Comisión Interventora del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), agradeció a la OISS, a toda las personas participantes, y al equipo del IHSS, destacando que el Encuentro había sido un éxito y se constituía en un orgullo para el IHSS.

Acotó que frente a todos los desafíos visibilizados en las dos jornadas, el IHSS estaba evaluando la factibilidad de una pensión no contributiva para 650.000 personas mayores de 65 años, lo que representa el 90% de la población desprotegida. Ya se cuenta con un esquema financiero y actuarial para poder sostener esta pensión, pensando en su sostenibilidad social y financiera y en la reducción de la pobreza. El comisionado cerró manifestando su apertura para próximas alianzas.

De otra parte, se hizo entrega a todos los panelistas y expositores del segundo día del Encuentro de reconocimientos de parte del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

La Sra. **Ana Mohedano Escobar**, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) recalcó que para la OISS ha sido un honor organizar este Encuentro con el IHSS y que agradeció la hospitalidad del país anfitrión y del IHSS. Trasmitió los saludos de la Secretaria General de la OISS que había tenido que viajar de improviso a España.

Asimismo, agradeció al equipo que trabajó en el Encuentro, el personal de sonido y a la maestra de ceremonia la Sra. Cecilia Mendoza. Igualmente, la OISS entregó un reconocimiento al IHSS en las personas del Comisionado Destephen.

Anexo I Programa del Encuentro



Programa

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo independiente, autónomo o por cuenta propia -según la denominación de cada país-, entendido como *“aquel cuya remuneración depende de los bienes y servicios que produzca y que no contrata a más personas”*, es una modalidad de trabajo de gran importancia en la región Iberoamericana, donde se estima que ocupa aproximadamente al 25% de las personas trabajadoras (Organización Internacional del Trabajo, OIT), aunque con notables diferencias entre países.

Bajo este concepto se incluyen situaciones heterogéneas, elegidas o de mera subsistencia, abarcando tanto a profesionales independientes de alta cualificación y personal técnico, como al trabajo no cualificado y de baja productividad (como la venta ambulante o la agricultura), y a algunas nuevas formas de trabajo como las plataformas digitales o la figura de contratistas dependientes.

Asimismo, el encaje de esta figura en los sistemas de seguridad social es igualmente diversa. Si bien en la mayoría de los países de la región existen regímenes para el trabajo por cuenta propia, no en todos los casos es obligatoria la afiliación, y en los que sí lo es, no siempre se supervisa su cumplimiento. Esto lleva a que la mayor parte del trabajo independiente en la región se realice en la economía informal, en la que se carece de las obligaciones del empleo asalariado, pero también de sus derechos, con la precariedad y la desprotección que esto supone para las personas trabajadoras.

La mayor flexibilidad que permite el trabajo independiente -en horarios, tiempos de trabajo, intermitencia en el mercado laboral, etc.-, así como su papel como recurso de subsistencia frente a la falta de oportunidades en el empleo asalariado, son dos de las razones que llevarían a más mujeres al empleo independiente en ámbitos no cualificados, especialmente si tienen responsabilidades de cuidado, según datos del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF). Por otro lado, los datos señalan en los dos extremos de la edad laboral (jóvenes y personas mayores), las mayores dificultades que



afrontan las mujeres en el empleo asalariado contribuirían a su tránsito al empleo independiente.

Esta desprotección en el trabajo independiente, vinculada con la economía informal, y la sobrerrepresentación de las mujeres en esta genera que, según estimaciones de ONU Mujeres, la gran mayoría de mujeres que trabajan por cuenta propia carezcan de acceso a prestaciones sociales o de salud vinculadas a su trabajo.

Todo ello muestra la necesidad de continuar analizando el papel de las mujeres en el trabajo independiente y las medidas necesarias para fomentar su formalización laboral y el refuerzo de los mecanismos de protección social.

Diversos países de la región ya están poniendo en práctica medidas de promoción de la formalización laboral de las mujeres, que incluyen la simplificación de trámites administrativos, digitalización, cotizaciones bonificadas, o moratorias, pero siguen siendo necesarias medidas específicamente dirigidas al trabajo independiente.

Con el fin de abordar esta cuestión con más detalle e identificar las buenas prácticas existentes en la materia, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), junto al Gobierno de Honduras, con el apoyo de Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), convocan este VI Encuentro tras los celebrados en: Colombia (2016) “Equidad de Género para el desarrollo y la paz”; Costa Rica (2017) “La incidencia de las tareas de cuidados en la equidad de género en los sistemas de protección social”; Uruguay (2018) “Los desafíos de la seguridad social desde la perspectiva de género”; España (2022) “Género, justicia, y procesos judiciales relativos a la Seguridad Social”; y Paraguay (2023) “Impulsando la formalización laboral de las mujeres”.



II. OBJETIVOS DEL ENCUENTRO

- Visibilizar la situación de las mujeres en el mundo laboral, especialmente en el trabajo independiente, y la importancia de formular políticas públicas de formalización laboral con perspectiva de género;
- Sensibilizar a formuladores de políticas públicas y a instituciones de seguridad social de los países iberoamericanos sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en sus acciones de fomento de la ampliación de cobertura o en la universalización de la seguridad social;
- Contribuir con recomendaciones a ministros y ministras de trabajo, empleo y Seguridad Social de la Región para la formulación de políticas públicas efectivas que busquen la formalización laboral de las mujeres;
- Identificar y analizar las experiencias que diversas instituciones están desarrollando y compartir aprendizajes que puedan ser aplicables en otros países;
- Impulsar el desarrollo de redes de colaboración para cuestiones de género entre responsables de entidades de seguridad social y de protección social.

III. FORMATO Y METODOLOGÍA

El encuentro se realizará presencialmente en Tegucigalpa (Honduras), abierto a la asistencia de representantes de instituciones de seguridad social de países iberoamericanos miembros de la OISS, representantes de organizaciones internacionales, universidades y entidades interesadas.

IV. FECHA Y LUGAR

El evento tendrá lugar los días **16 y 17 de octubre de 2025**, presencialmente, en:

Hotel Plaza Juan Carlos
Colonia Palmira, Avenida República del Perú, Tegucigalpa 00504
(Honduras)



El evento se retransmitirá en línea.

V. INSCRIPCIONES

Enlace al formulario de inscripción: <https://forms.gle/8GGyaHWFqfNQ5UySA>

VI. AGENDA PROVISIONAL–

JUEVES, 16 DE OCTUBRE DE 2025

Hora	
08:30	Registro y retiro de credenciales: hall de acceso al Salón Célebre
09:00	Ceremonia de inauguración del Encuentro Maestra/o de ceremonias: Sra. D^a Cecilia Mendoza, representante del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) ☐ Excm. Sra. D^a Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ☐ Excmo. Sr. Diego Nuño García, Embajador de España en la República de Honduras (España) ☐ Excm. Sra. D^a Carla Marina Paredes Reyes, secretaria de estado en el Despacho de Salud y presidenta de la Comisión Interventora del Seguro Social (Honduras) ☐ Excm. Sra. D^a Nerza Paz, viceministra de Salud (Honduras) ☐ Excm. Sra. D^a Doris Alejandrina Gutiérrez, Primera designada presidencial de la República de Honduras
10:00	Ponencia introductora: “La afiliación de las trabajadoras independientes en Iberoamérica” ☐ Excm. Sra. D^a Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

4

Con el apoyo de:



10:30	Pausa Café
11:00	Panel de experiencias de países I: Avances y retos en la formalización de las trabajadoras independientes ☐ Sr. D. Samuel Zelaya Castro, Comisionado de la Comisión Interventora del IHSS (Honduras) ☐ Sra. D^a Maria Gabriela Pico Molina, Subsecretaria de Normativa del Ministerio de Trabajo (Ecuador) ☐ Sra. D^a Ana María Baiardi, Gerenta de Género, Inclusión y Diversidad del Banco de Desarrollo de América Latina y El Caribe (CAF) Moderadora: Sra. D^a Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
12:30	Pausa almuerzo
13:30	Panel de experiencias de países II: Las mujeres trabajadoras independientes en la agricultura, comercio y artesanía y su acceso a la seguridad social ☐ Sra. D^a Evangelina Argueta del Sindicato Red de Maquiladoras (Honduras) ☐ Sra. D^a Chantal Clerc Soto, coordinadora del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Chile) ☐ Sr. D. Félix Antonio Córdoba Gómez, director de Pensiones y Otras Prestaciones del Ministerio de Trabajo (Colombia) Moderador/a: Sra. D^a Rosibel Garay, representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Honduras



15:00	Pausa Café
15:15	Presentación del Estudio “Edades de jubilación e inequidades de género en los sistemas de pensiones iberoamericanos” ☐ Excm.a. Sra. D^a Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ☐ Sra. D^a Paz Arancibia, especialista Regional Senior de Género y No Discriminación, Organización Internacional del Trabajo (OIT) ☐ Sra. D^a Mildred García Rodríguez, jefa de oficina de ONU Mujeres en Honduras Moderadora: Sra. D^a Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
16:30	Fin de la primera jornada
19:00	Cena internacional: Hotel Plaza San Martín



VIERNES 17 DE OCTUBRE DE 2025

Hora	
09:00	Panel de experiencias de países III: Las mujeres trabajadoras independientes en el trabajo doméstico ☐ Sr. D. Darwin Ugarte Ontiveros, gerente general, Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (Bolivia) ☐ Sra. D^a Ana Clara Boussés, directora del Banco de Previsión Social (BPS) (Uruguay) ☐ Sra. D^a Josefina Elena Sánchez, presidente de Cooperativa de Cuidados Domiciliarios Soltrecha y presidente de FECOOP CUIDAR (Argentina) ☐ Sra. D^a Naama Saraí López, directora de Coordinación Intersectorial, Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL) (Honduras) Moderador/a: Sra. D^a Mitchell Uclés, jefa del área de Derechos económicos, culturales y ambientales de la Secretaría de la Mujer (Honduras)
10:30	Pausa café
10:50	Caso Ciudad Mujer: La inclusión social de mujeres violentadas en los lugares de trabajo en Honduras ☐ Sra. D^a Tatiana Lara, delegada presidencial para el Programa Ciudad Mujer (Honduras)
11:35	Panel de organismos internacionales: 10 años de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) desde la perspectiva de género. Balance y retos para las mujeres trabajadoras independientes. ☐ Sra. D^a Mildred García Rodríguez, jefa de oficina de ONU Mujeres en Honduras.



	☐ Sra. D^a Paz Arancibia, especialista Regional Senior de Género y No Discriminación, Organización Internacional del Trabajo (OIT) ☐ Sra. D^a Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ☐ Excm. Sra. D^a Doris Alejandrina Gutiérrez, Primera designada presidencial de la República de Honduras Moderador: Sr. D. Francis Zúñiga, director regional para Centroamérica de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
13:00	Entrega de reconocimientos “Género y Seguridad Social” por parte del IHSS y la OISS ☐ Sr. Marco Antonio Destephen, Comisionado adjunto de la Comisión Interventora del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) ☐ Sra. D^a Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ☐ Sr. D. Francis Zúñiga, director regional para Centroamérica de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
13:30	Lectura de las Conclusiones y Recomendaciones del Encuentro por parte de la OISS ☐ Sra. D^a Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)



13:40	Clausura ☐ Sra. D^a Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ☐ Sr. D. Francis Zúñiga, director regional para Centroamérica de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ☐ Sr. Marco Antonio Destephen, Comisionado adjunto de la Comisión Interventora del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)
14:00	Almuerzo
15:00	Final jornada

16:00	Salida de campo a internacionales (visita guiada a Valle de Ángeles)
-------	---

Anexo 2 Lista de participantes

Se contó con 125 participantes en el primer día y 103 durante segunda jornada del Encuentro, de los cuales el 66% fueron mujeres el primer día y el segundo día 60% fueron mujeres y el 40% varones. Se contó con la participación de 11 países y representación de los Organismos Nacionales de Seguridad Social, otras reparticiones estatales, sector cooperativo, empresarial, sindical y organismos internacionales.

Registro de participación del 16.10.2025

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	CELULAR
1	Amalia Elena Chachón M	Honduras	Imprensa	aalchachon@imprensa.gob.hn	3110-0815
2	Nancy Sanchez	Honduras	CNES	nancy.sanchez@cnec.gob.hn	3191-3406
3	Xosend Benito Rodriguez	Honduras	INE	litoquiere@ine.gob.hn	9536-9914
4	Juan Heriberto Torres Goret	Honduras	IHSS	juan.torres@ihss.hn	-44224140
5	Carla Patricia	Honduras	IHSS		98202162
6	Olivia Rodriguez	Honduras	Indemulsa	oliviareg@indemulsa.hn	3511-2855
7	Nayela Ramirez	Honduras	INPREHA	mayela@inpreha.gob.hn	9933-1838
8	Miguel Angel Pineda	"	UPFM	miguel@upfm.edu.hn	87325646
9	Alf. Scott Carmona	Honduras	Despacho Pres	alf1999@carmona.hn	26605475
10	Doris Alejandra Gutierrez	Honduras	Despacho Pres		9992-0281
11	Rosibel Lezama	Honduras	OIT	garay@ilo.org	95348084
12	Patricia P. Rosado Molina	Honduras	IHSS	patricia.rosado@ihss.hn	95525393



Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025



“VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social”
Listado de Asistencia

Hotel Plaza Juan Carlos
Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
1	Maria Julia Zambora	Honduras	IHSS	maria.julia.zambora2015@gmail.com	975536502
2	Sabrina Janet Pérez	Honduras	IHSS	gab.perez57@yahoo.com	31839850
3	Juan Carlos del Real	Honduras	Ecossystems	ecossystems.hn@gmail.com	9936423
4	Maria Alejandra Villalobos	Honduras	Ecossystems	maria.villalobos1995@gmail.com	94660914
5	Alberto Fortin	Honduras	IHSS	asc.fortin@ihss.hn	89594393
6	Torres R. Cano	✓	✓	Torrescano.0711100.com	98-21-27-95
7	Claudia Vasquez	IHSS/Hond.	IHSS	claudia.vasquez@ihss.hn	3232-2877
8	Melvin Roman Fortin	UPNFM/Honduras	UPNFM	mfortin@upnfm.edu.hn	87325646
9	Said Cano	IHSS/Honduras	IHSS	SaidCano1199@Hotmail.com	9469-5120
10	Clariisa Cidencz	Honduras	IPM-UT ATEMA	clariissamag@gmail.com	8925-6620
11	Nancy Sánchez	Honduras	CNRS	nancy.sanchez@cnrs.gob.hn	3191-3906
12	Nixon Bonagosa	Honduras	IHSS	nixon.bonagosa@ihss.hn	9445-6447



Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/10/25

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCION	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
1	Alfonso Chongily	Honduras	IPM	gonalesa@grupoipm.hn	9825-4793
2	Fly Marcel Torre	Honduras	IPM	gonalesa@grupoipm.hn	9640-8843
3	Argemiro Ortiz Ruiz	Honduras	IHSS	argemiro.ortiz@ihss.hn	99760591
4	Olivia Ruiz Rodriguez	Honduras	Independiente	olivia.ruiz@independiente.hn	3391-2852
5	Donna Roldan C	Honduras	IHSS	donna.roldan@ihss.hn	3171-8957
6	Carolina Quare	Argentina		carolina.quare@gmail.com	3434254413
7	Rafael Sosa	Honduras	IHSS	rafael.sosa@ihss.hn	97766520
8	Luis Omar Gonzalez	Honduras	IHSS	luis.omar.gonzalez@ihss.hn	32096601
9	Nancy Cartagena	Honduras	BPS	nancy.cartagena@gmail.com	33760514
10	Cesar Noel Reyes	Honduras	Sitronetrol	cesar.noel.reyes@sitronetrol.com	99500168
11	Kristell Villalobos	Honduras	IHSS	kristell.villalobos@gmail.com	44616994
12	Victor Flores	Honduras	IHSS	victor.flores@ihss.hn	1996-5416



Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/10/25

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
13	RAQUEL FORCA MAMLEN ET	ESPAÑA	OICS	aqel.forca@oics.org	3170-0915
14	Amalia Elena Alachán M.	Honduras	INPREMIA	calachan@inpremia.gob.hn	9501-8005
15	Kelly V. Funes	Honduras	IHSS	kmfunes@ihss.gob.hn	9536-9914
16	Norma Brichas Laguerre Soto	Honduras	INPREMIA	laguerre@inpremia.gob.hn	9536-9914
17	Mirady Nandine Padilla	Honduras	Policia Nacional	mirady.padilla@policia.gob.hn	9520-2853
18	Jennifer Sarai Canales	Honduras	BCH	jennifer.sarai@bch.hn	3103-8375
19	Francisco Orzola	Honduras	TQM	orzo@tqm.hn	1681-1618
20	Glenda Zandura	Honduras	UNBS	glenda.zandura@unbs.gob.hn	99847281
21	Josefina Sanchez	Argentina	Coop. Sol Trópic	josefina.sanchez@soltrópico.com.ar	549362453255
22	Marcos Desteggen	Honduras	INPREMIA	marcos.desteggen@inpremia.gob.hn	8730-4911
23	San Miguel Tzuc Sait	Honduras	INPREMIA	sanmiguel@inpremia.gob.hn	9922-1440
24	Yacanyaneth Gameros	Honduras	BCH	yacanyaneth@bch.hn	95695737

"VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
Hotel Plaza Juan Carlos
Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

No.	NOMBRE	PAÍS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	CELULAR
25	Roberto Martín Pérez	El Salvador	ISSS	artem.pareda@outlook.es	7313-3515
26	Victor Manuel Flores Estrada	Honduras	IHSS	Victor.flores@ihss.hn	9996-8176
27	César Noel Reyes	Honduras	Sitiohonduras	Cesar.reyes2009@hotmail.com	9956-0768
28	Jessica Jamín Benab Henley	Honduras	IHSS	jessica.cerado@ihss.hn	9354-4228
29	Nelly Figueroa	Honduras	UNAH	nelly.figueroa@unah.edu.hn	9505-2810
30	Erika María Pinto	Honduras	PNSSO SESAL	maerika01@hotmail.com	32456133
31	Chantal Clerc	Chile	Mihab Chile	cdclerc@mihab.gob.cl	966205886
32	Tracy N. Lamus Ardón	Honduras	SESAL	tracylamus24@gmail.com	8905-0942
34	Mariela D. Alvarado	Costa Rica	CCSS	delcore@ccss.sa.cr	
35	María Aguado	España	Accid	maria.aguado@accid.es	94433355
36	Arnold Aguilar	Honduras	INPrensa	aguilarn@inprensa.gob.hn	9968-2100
37	Franisco Torón	Honduras	Accid	francisco.torons@accid.es	94833465

“VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social”
Hotel Plaza Juan Carlos
Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	CELULAR
74	Karen Lynelly Gomez Barrantes	Honduras	BCH	karen.gomez@bch.hn	95695737
75	Anabel de Jesús Hernández	Honduras	INJUVEMP	anabel.je@palco.hn	9655-6203
76	Anael Fabara Cruzmilita	Honduras	INSTRUTIP	afabara@instrutip.gob.hn	9954-7512
77	Gustavo Calderón Montes	Costa Rica	JUPEMA	gcalderon@jupemadepensiones.cr	7194 4067
78	Carmela Rio Holiva.	Ecuador	M. Trabajo	carla-rio@trabajo.gob.ec	993-99317583
79	Ingrid Diana Suarez A	Honduras	IHSS	ingrid.suarez@ihss.hn	9370-7072
80	Sonia Yamileth Heredia	Honduras	SITRAAUTDA	sonia.heredia@bch.hn	99866850
81	Ana Lucinda Cardona	Honduras	UNAH	ana.cardona@unah.edu.hn	9998500
82	Felix Cardona	Colombia	m.v. Trabajo.	felixcardona@trabajo.gov.co	314413470
83	Yennifer Sarai Osorio	Honduras	BCH	yennifer.osorio@bch.hn	31032370
84	Adriana Argüelles	Honduras	INPREMA	adriana.arguelles@inprema.gob.hn	9988-0210
85	Alfonso Morales	Honduras	IHSS	alfonso.morales@ihss.hn	9461-4516

Registro de participación del 17.10.2025



Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025



No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCION	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
1	Maria Julia Escobar	Honduras	IHSS	maria.julia.escobar@gmail.com	972536503
2	Gabriela Yaneth Perez	Honduras	IHSS	gabry.perez57@yahoo.com	31837850
3	Laura Caballero H. H. H.	Honduras	Ecosystemas	ecosystemas.hn@gmail.com	9936423
4	Maria Alejandra Villalobos	Honduras	Ecosystemas	maria.villalobos1995@gmail.com	94660919
5	Alberto Fierro	Honduras	IHSS	alberto.fierro@ihs.hn	89594393
6	Jorge R. Cano	Honduras	IHSS	jorge.cano@ihss.com	98-21-27-95
7	Claudia Vaquero	Honduras	IHSS	claudia.vaquero@ihss.com	3282-2877
8	Melvin Roman F. H.	Honduras	UPFM	mforhna@upfm.edu.hn	87325646
9	Sand Cano	Honduras	IHSS	sandcano1990@hotmail.com	9662-5120
10	Claudia Cano	Honduras	IPM-UPFM	clanissma@gmail.com	8925-6620
11	Nancy Sanchez	Honduras	CNRS	nancy.sanchez@cnrs.gob.hn	3191-3906
12	Nixon Bonaga	Honduras	IHSS	nixon.bonaga@ihss.hn	9745-6447



Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/10/25

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCION	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
1	Alyandrea Brumby	Honduras	IPM	gonzalesa@grupoipm.hn	9825-4793
2	Ely Maribel Torres	Honduras	IPM	torres@grupoipm.hn	9640-8243
3	Joselyne Ruthie Morin	Argentina	IHSS	joselynebr@grupoo-hn	99160591
4	Olman Abel Buarana	Honduras	Independiente	olmanbuarana@grupoo-hn	3391-2852
5	Samuel Felipe C	Honduras	IHSS	samuel@grupoo-hn	3171-8957
6	Concepción Quirós	Argentina	.	concepcion@grupoo-hn	34342543013
7	Rita Lourdes SOSA	Honduras	IHSS	ritahartana10@yahoo.com	97766520
8	Leonel Omar Quiroz Gonzalez	Honduras	IHSS	leonel.quir@ihss.hn	32696601
9	NADYA CORDERO	Uruguay	EPs	nadyacordero@gmail.com	5588800114
10	Cesar Noel Reyes	Honduras	Sitibontrial	cesar-nr-2009@hotmail.com	99560268
11	Arístide Villalobos	Honduras	IHSS	aristidevillalobos@gmail.com	46666949
12	Victor Flores	Honduras	IHSS	Victor.Flores@ihss.hn	9996-5446

“VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social”
Hotel Plaza Juan Carlos
Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/10/25

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
13	RAQUEL FORCA MAMLEN	ESPAÑA	OIGS	aqel.forca@oiss.org	3170-0915
14	Amalia Elena Olachán M.	Honduras	INPREMIA	olachan@inpremia.gob.hn	9501-8005
15	Ketty V. Ferrer	Honduras	IHSS	kmr.ihss@gmail.com	9536-9914
16	Norma Brichas Laguerre Soto	Honduras	INTE	laguerre@inte.gob.hn	9536-9914
17	Maridy Nandine Padilla	Honduras	Policia Nacional	maridy.padilla@pna.gob.hn	9520-2853
18	Jennifer Sarai Canales	Honduras	BCH	jennifer.sarai@bch.hn	3103-837E
19	Francisco Orzola	Honduras	TQM	orzel@tqm.hn	1681-1618
20	Glenda Zedra	Honduras	UBS	glenda.sanchez@ubs.gob.hn	99847281
21	Josefina Sanchez	Argentina	Coop. Sol Tróica	josefina.sanchez@soltroica.com	549362453255
22	Marcos Destreguen	Honduras	INSS	marco.destreguen@ihss.hn	8730-4911
23	San Miguel Tzuc Sait	Honduras	IBS	san.miguel@ibss.hn	9922-1440
24	Yacanyaneth Gameros	Honduras	BCH	yacanyaneth@bch.hn	95695737

Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/04/2025

No.	NOMBRE	PAÍS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
25	Ana Clara Bousaris	Uruguay	B75	abousaris@b75.gub.uy	04540592
26	Saborela Rio	Guatemala	M. Trabajo	maria-pue@trabajo.gub.gt	0285212583
27	Guayeline Arroyave	Honduras	CST	cgtmuyvika@gmail.com	99957834
28	Messica Rivas	Honduras	IHSS	bulheryria@bys.hon.com	9953414
29	Paula Coto Molina	Honduras	IHSS	pauliacotomolina@gmail.com	95525393
30	Margela Vioth Ramirez	Honduras	INPREHA	mramirez@inpreha.gub.hn	99337878
31	Alma Lina Liz Pineda	Honduras	INPREHA	luz@inpreha.gub.hn	32117080
32	Erika Rizo Benitez	Honduras	PNISO Local	ma-erika01@hotmail.com	32456733
33	Emilio Trujillo	Honduras	IHSS (Strategia)	emiliotrujillo08@hotmail.com	99358253
34	Guatem Calderón Monto	Costa Rica	JOPEMA	gcalderon@juntadepensiones.cr	83478428
35	Dina Ochoa	Honduras	THSS	dinayisad@thss.hon.com	32327898
36	Osca Carrillo	Honduras	THSS	oscarcarri@hss.hon.com	93724516



Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/10/25

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
37	Ana Leida Carballo	Honduras	UNAH DESARROLLO	ana.carballo@unah.edu.hn	[Signature]
38	Trinidad Jimenez	Honduras	UNAH	trinidad.jimenez@unah.edu.hn	[Signature]
39	Victor Martinez	Honduras	IHSS	victor.martinez@ihss.hn	[Signature]
40	Chantal Cidre	Chile	Minhrah	cidre@minhrah.gob.cl	[Signature]
41	Polina Otero	El Salvador	ISSS	polina.otero@issss.gob.sv	[Signature]
42	Michelle Delis	Honduras	SEMUJER	michelledelis@gmail.com	[Signature]
43	Jessica Tami	Honduras	FHS	jessica.tami@ihss.hn	[Signature]
44	Rosibel Gony	Honduras	OIT	rosibelgony@ilo.org	[Signature]
45	Ana Pauladuro Escobar	ESPAÑA	OIS	ana.pauladuro@ois.es	[Signature]
46	Edison Carabana	Honduras	Unidad Mujer	edisoncarabana@unmujer.gob.hn	[Signature]
47	Maribel Cortez Estrada	Honduras	INPREMA	maribelcortez@inprema.gob.hn	[Signature]
48	Amparo Mejia	HN	PES	ampanmejia@pesa.hn	[Signature]



Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/oct/25

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
49	Arnold Javier Aguilar	Honduras	Infremia	aguilarj@infremia.sob.hn	9968-2100
50	Ree Participa	ESPAÑA	OIT	aree@oib.org	
51	Linda Eleno Canoto	Honduras	IHSS	linda.canoto@ihss.hn	8881-7286
52	Fátima Dosa	Honduras	IHSS	arisela0401@gmail.com	97434216
53	Naama Harlo	Honduras	IHSS STODER	naomo.lopez	87326904
54	Soraya Moya	Honduras	1455	Soraya.moya@ihss.hn	9815 5432
55	Felix Cordeba	Colombia	MIA. Trabaja.	fcordoba@miatrabaja.gov.co	3144134100
56	Euben Ariel Yanes	Honduras	INCOPEM	royanes@incopem.gob.hn	32974357
57	Fuer. D. Sordano	Honduras	INJUGEMF	esergo.201@gmail.com	88983657
58	Vanisa Zelaya	Honduras	Sebat	vanisazelaya@sebat.hn	97270365
59	Hirangua Zelaya	El Salvador	ELSS	hirangua@elss-ce.org	506 8873273
60	Alejandra Moya	Honduras	IHSS	alejandra.moya@ihss.hn	9461-4516

Estado de Asistencia
"VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
Hotel Plaza Juan Carlos
Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

19 Oct 125

No.	NOMBRE	PAIS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
61	Maegan Lopez	Honduras	INPREMA	maeganlopez@gmail.com	
62	Nely Figueroa	Honduras	UNAH	nelyfigueroa@unah.edu.hn	9505 2910 -
63	Sonia Yamileth Hernandez	Honduras	SITRAEADUTRA	sonia.mendez@luch.hn	9928 6850.
64	Ermine Duen	Honduras	CCSS	emma.diaz.2011@gmail.com	960000432
65	Delcena Cruz	Costa Rica	CCSS	delcena@ccss.sa.cr	88200088
66	Ingrid Juarez Alencro	Honduras	IHSS	ingridjuarez@yahoo.com	93303032
67	Amyd Fabrega Chinchilla	Honduras	INPREMA	amyd.fabrega@inprema.gob.hn	9859 7512
68	Yolka K. Rojas	Honduras	INPREMA	krumoz@inprema.gob.hn	8963-1685
69	Luzette Sutil	Honduras	INPREMA	luzette.sutil@inprema.gob.hn	9992 5089
70	Simón Rodríguez Aguilar	Honduras	IHSS	simonrodriguez@gmail.com	9979815+
71	Osiris Marín Rodríguez	Honduras	INFE	osirisrodriguez@ine.gob.hn	9616 2894
72	Marlene Valladares	Honduras	INPREMA	marlene@inprema.gob.hn	32095366

Listado de Asistencia
 "VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social"
 Hotel Plaza Juan Carlos
 Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025

17/10/25

No.	NOMBRE	PAÍS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRONICO	CELULAR
73	Romeo Tejón Dupuy	Honduras	IHSS	romeo.tejon@ihss.hn	96693791
74	Jose E. Sánchez H.	Honduras	IHSS	poses@ihss.hn	3285-0793
75	Imelda Yoneth Estrada	Honduras	IHSS	imelda.estrada@ihss.hn	99681018
76	Mayra Vega Acosta	Honduras	IHSS	mayra.vega@ihss.hn	9695-5753
77	Alyndra M. Cabillo	Honduras	IHSS	alyndra.cabillo@ihss.hn	32861074
78	Wilnel Graciela	Honduras	IHSS	wilnel.graciela@ihss.hn	
79	Melissa Eguigure	Honduras	Sedesol	melissa.eguigure@sedesol.gob.hn	33441511
80	Jakobai Zúñiga	Honduras	Sedesol	204101010@gmail.com	9632-3058
81	Tracy N. Lomas Arden	Honduras	SESAL	tracyn24@gmail.com	8905-0942
82	Miriam Yoneth Ciro	Honduras	IHSS	miriam.yoneth@ihss.hn	94850631
83	Iris Yoneth Sabillon	Honduras	IHSS	iris.sabillon@ihss.hn	99681318
84	José Aguilar	Honduras	IHSS	jose.aguilar@ihss.hn	96925889



“VI Encuentro Iberoamericano de Género y Seguridad Social”
Hotel Plaza Juan Carlos
Tegucigalpa 16 y 17 octubre de 2025



17-10-25

No.	NOMBRE	PAÍS	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	CELULAR
85	Yolanda Rosario Valenzuela	Honduras	I. N. S. S.	Yolanda.Valenzuela@ihss.hn	89343537
86	Yancy Alexander Gaité Ochoa	Honduras	STANBETAL	ochoa12@yahoo.es	980-9127
87	Karel Pardo	Honduras	FIHSS	karelh15@gmail.com	99883375
88	Roberto S. Gomez	Honduras	FIHSS	Roberto.S.Gomez@FIHSS.hn	9742849
89	Vissel Balzano	Honduras	SEMUSEK	escuela@segujer.gob.hn	94340256
90	Rina Cáceres	Honduras	ITSS	me.ihss@gmail.com	3320-6802
91	Cecilia Mendoza	Honduras	IHSS	cecilia.mendoza@ihss.hn	9892-2266

Anexo 3 Fotografías













Anexo 4 Cobertura de prensa, redes y visualizaciones on line

A. Boletines y Portales Institucionales:

* Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS): Publicó la convocatoria y las notas de prensa oficiales y las presentaciones de los expertos entre el 16 y el 20 de octubre de 2025 en su portal web.

[Inicio](#) > [Convocatorias](#) > [Convocatoria - VI Encuentro Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social: "Trabajo independiente y formalización laboral"](#)

Convocatoria - VI Encuentro Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social: "Trabajo independiente y formalización laboral" | f X in

Publicado por: Secretaría General OISS

El trabajo independiente, autónomo o por cuenta propia -según la denominación de cada país-, entendido como "aquel cuya remuneración depende de los bienes y servicios que produzca y que no contrata a más personas", es una modalidad de trabajo de gran importancia en la región Iberoamericana, donde se estima que ocupa aproximadamente al 25% de las personas trabajadoras (Organización Internacional del Trabajo, OIT), aunque con notables diferencias entre países.

Con el fin de abordar esta cuestión con más detalle e identificar las buenas prácticas existentes en la materia, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), junto al Gobierno de Honduras, con el apoyo de Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), convocan este VI Encuentro tras los celebrados en: Colombia (2016) "Equidad de Género para el desarrollo y la paz", Costa Rica (2017) "La incidencia de las tareas de cuidados en la equidad de género en los sistemas de protección social", Uruguay (2018) "Los desafíos de la seguridad social desde la perspectiva de género", España (2022) "Género, justicia, y procesos judiciales relativos a la Seguridad Social", y Paraguay (2023) "Impulsando la formalización laboral de las mujeres".

Reciente

La OISS y el SISSUB impulsan el debate y reflexión sobre la seguridad social en el marco del Bicentenario de Bolivia

22 de septiembre de 2025, La Paz, Bolivia. Los días 18 y 19 de septiembre, en la sala de formación de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en Bolivia, se llevaron a cabo las Jornadas de Reflexión sobre la Seguridad Social en el Bicentenario, un espacio de diálogo y análisis orientado a debatir los [...]



VI Encuentro Iberoamericano EQUIDAD DE GÉNERO Y SEGURIDAD SOCIAL

Trabajo independiente y formalización laboral





CONOCE LOS AVANCES EN FORMALIZACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS INDEPENDIENTES EN IBEROAMÉRICA

16 y 17 de octubre de 2025
Tegucigalpa - Honduras

Inscripciones hasta el 30 de septiembre

Objetivos del Encuentro:

- Visibilizar la situación de las mujeres en el mundo laboral, especialmente en el trabajo independiente, y la importancia de formular políticas públicas de formalización laboral con perspectiva de género;
- Sensibilizar a formuladores de políticas públicas y a las instituciones de seguridad social de los países Iberoamericanos sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en sus acciones de fomento de la ampliación de cobertura o en la universalización de la seguridad social;
- Contribuir con recomendaciones a ministros y ministras de trabajo, empleo y Seguridad Social de la Región para la formulación de políticas públicas efectivas que busquen la formalización laboral de las mujeres;
- Identificar y analizar las experiencias que diversas instituciones están desarrollando y compartir aprendizajes que puedan ser aplicables en otros países;
- Impulsar el desarrollo de redes de colaboración para cuestiones de género entre responsables de entidades de seguridad social y de protección social.

Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social: "Trabajo independiente y formalización laboral"

El trabajo independiente, autónomo o por cuenta propia -según la denominación de cada país-, entendido como "aquel cuya remuneración depende de los bienes y servicios que produzca y que no contrata a más personas", es una modalidad de trabajo de gran importancia en la región Iberoamericana, donde se estima que ocupa aproximadamente al 25% de [...]

Secretaría general de la OISS asiste a la recepción del Día de Honduras en Casa de América

Madrid, 18 de septiembre de 2025. El pasado lunes 15 de septiembre de 2025, en la Casa de América de Madrid, se celebró la recepción con motivo del Día de Honduras, ofrecida por el Embajador de Honduras en España, Excmo. Sr. Marlon Brevé. Al acto asistieron personalidades del cuerpo diplomático, autoridades españolas y representantes de [...]

Solidão em pessoas idosas: Estudo sobre boas práticas de detecção e/ou abordagem da solidão indesejada entre pessoas idosas na Ibero-América

18 de setembro de 2025, Madrid, España. Este estudio sobre a solidão entre idosos é



La alta informalidad entre las mujeres trabajadoras independientes en América Latina y el Caribe en el foco de atención del VI Encuentro Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social | f X in

Publicado por: Secretaría General OISS

21 de octubre de 2025, Tegucigalpa, Honduras.

Las mujeres cuentapropistas enfrentan sistemáticamente mayor informalidad que los hombres, brecha que se ha reducido muy poco en los últimos 8 años, como consecuencia de las barreras estructurales de acceso a la formalización.

Sobre las medidas para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras independientes se conversó en el VI Encuentro Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social "Trabajo independiente y formalización laboral", que tuvo lugar en Tegucigalpa (Honduras) los días 16 y 17 de octubre de 2025. El evento fue organizado por Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Durante el Encuentro se compartieron buenas prácticas desarrolladas en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, Honduras y Uruguay, así como las lideradas por organismos internacionales como el Banco de Desarrollo de América Latina y El Caribe (CAF), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la OISS.



Foto izq. a dcha.: **Diego Nuño García, Embajador de España en Honduras;** Marco Antonio Destephen, comisionado adjunto de la Comisión Interventora del IHSS; Carla Marina Paredes Reyes, secretaria de Estado en el Despacho de Salud y presidenta de la Comisión Interventora del IHSS; Doris Alejandrina Gutiérrez, Primera designada presidencial de la República de Honduras; Samuel Zelaya Castro, Comisionado de la Comisión Interventora del IHSS; Nerza Paz, viceministra de Salud de Honduras; Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la OISS; Amable de Jesús Hernández, director interino del INJUPEMP.

Reciente

OISS Bolivia y el Viceministerio de Pensiones exploran líneas de cooperación para fortalecer el sistema de pensiones

5 de marzo de 2026, La Paz, Bolivia. La Delegación de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en Bolivia sostuvo una reunión de trabajo este jueves 5 de marzo con autoridades del Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros de Bolivia, con el propósito de fortalecer la coordinación institucional y explorar espacios de cooperación técnica [...]

OISS y agencias del Sistema de Naciones Unidas en Bolivia fortalecen coordinación para impulsar la seguridad social y la protección social

5 de marzo de 2026, La Paz, Bolivia. La Delegación de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en Bolivia sostuvo una reunión de trabajo con representantes de agencias del Sistema de las Naciones Unidas en el país, con el objetivo de avanzar en la definición de líneas de cooperación orientadas al fortalecimiento de la [...]]

Convocatoria. XV Edición del Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica - PREVENIA 2026

4 de marzo de 2026, Madrid, España. Como en todas sus ediciones, PREVENIA 2026, el mayor espacio de la región en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, propicia el intercambio de experiencias y

El gobierno de Honduras fue el anfitrión de esta sexta edición del Encuentro en respuesta al compromiso de la presidenta de la República de Honduras, la Sra. Xiomara Castro de Zelaya, con la eliminación de las brechas de género. Así lo puso de manifiesto la designada presidencial, la Sra. Doris Gutiérrez, en las palabras de apertura del evento, destacando que la igualdad depende del pleno ejercicio de los derechos a la vida, la salud y la seguridad y protección sociales.

Asimismo, el embajador de España en Honduras, el Sr. Diego Nuño, subrayó el rol esencial de la seguridad social como instrumento para fomentar la participación de la mujer en la vida pública y en el mercado laboral formal.

La Sra. Carla Marina Paredes, secretaria de Estado en el Despacho de Salud y presidenta de la Comisión Interventora del IHSS, recaló la importancia del empoderamiento de las mujeres y de la necesidad de que conozcan sus derechos y de que accedan trabajos dignos y remunerados en igualdad.



conocimientos, con el objetivo de reflexionar sobre los avances y la eficacia de las políticas públicas implementadas en la región. [...]

Secretaría general de la OISS recibe al nuevo embajador de Uruguay en España

Madrid, 4 de marzo de 2026 La mañana de hoy, miércoles 4 de marzo, la secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Gina Magnolia Riaño Barón, recibió en la sede de la Organización en Madrid al nuevo embajador de la República Oriental del Uruguay en el Reino de España, Bernardo Greiver, en [...]

La OISS participa en el Encuentro Iberoamericano para la Discapacidad en el marco de la Secretaría Pro Tempore de España de la próxima Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno

Madrid, 27 de febrero de 2026 El pasado viernes 27, en el marco de la Secretaría Pro Tempore del Reino de España, la Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Gina Magnolia Riaño Barón, participó en el Encuentro Iberoamericano para la Discapacidad, celebrado en la sede del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión [...]

Instituciones miembros de la OISS

Entre las principales medidas identificadas para reducir la informalidad de las trabajadoras independientes durante los dos días en que se desarrolló el Encuentro, cabe destacar la flexibilización de la afiliación y de la cotización a la seguridad social mediante herramientas digitales ágiles, así como la mejora de las prestaciones para compensar la doble carga de cotización y evitar penalizaciones tributarias.

Otras estrategias clave identificadas fueron el fomento del emprendimiento colectivo (ej. cooperativas) para socializar riesgos, el desarrollo de sistemas de cuidado para facilitar la inserción laboral y el impulso de la formalización desde el sector público a través de la contratación limitada a empresas formales. Finalmente, se destacó la mejora de la supervisión y la promoción de una cultura previsional.

También se compartieron herramientas innovadoras como el "ToolKit" para la formalización compartió con el público la representante de la OIT, la Sra. Paz Arancibia:

[Ver AQUÍ](#)

El evento se clausuró otorgando reconocimientos a las instituciones que participaron compartiendo estas buenas prácticas. Accede a las grabaciones de las dos jornadas del VI Encuentro:

DÍA 1:



DÍA 2:



* Banco de Previsión Social (BPS - Uruguay): Emitió comunicados oficiales sobre la participación en el evento desde el 1 de octubre de 2025 (convocatoria previa) y reportes posteriores al encuentro.

* Gobierno de Honduras (IHSS): Los canales oficiales del Instituto Hondureño de Seguridad Social difundieron actualizaciones constantes durante los días 16 y 17 de octubre de 2025, destacando el papel de Tegucigalpa como sede.

Igualmente se replicó en las redes sociales oficiales de la Secretaría de Salud:



* Otros:

INFORMACIÓN GENERAL

La OISS convoca en Honduras un encuentro regional para fortalecer la formalización laboral del trabajo independiente

El objetivo principal es visibilizar la situación de las mujeres en el mundo laboral, especialmente en el trabajo independiente, y promover políticas públicas que impulsen su formalización con perspectiva de género.

By LATAM GREMIAL | 25 de septiembre de 2025



Según la OISS, persiste la brecha laboral en Iberoamérica: participación femenina 52,1% frente a 74,3% masculina en 2024

La alta informalidad laboral entre las mujeres trabajadoras independientes en América Latina y el Caribe fue el tema central del VI Encuentro Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social, celebrado los días 16 y 17 de octubre de 2025. Bajo el lema "Trabajo independiente y formalización laboral", el evento se llevó a cabo con el objetivo de abordar las barreras estructurales que afectan a las mujeres cuentapropistas y las medidas necesarias para mejorar su acceso a la formalización laboral



Foto en desarrollo del Encuentro
- Cedida

MADRID, 23 Dic. (EUROPA PRESS) -

C. Visualizaciones on line

En el canal de You Tube de la OISS el número de visualizaciones del *streaming* fue 806 visualizaciones el primer día y 370 el segundo día.