



Preguntas y respuestas del webinario **Mujeres en movimiento: evidencia y acción para la inclusión laboral**

Este documento reúne las respuestas a las preguntas y comentarios que quedaron pendientes durante la sección de 'Participación del público' del webinario, realizado el 27 de noviembre de 2025.

A continuación, se presentan dichas respuestas, así como el enlace para volver a visualizar el webinario y revisar las presentaciones mediante la grabación disponible.

- Enlace de YouTube:
<https://www.youtube.com/watch?v=N63l3CVHZXc&list=PLsREvX8n7zQVHT6dJvM5EpgzSMvW9iJJ8&index=5>
- Más información sobre el ciclo de webinarios "Movilidad humana y trabajo decente en América Latina y el Caribe":
<https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/movilidad-humana-y-trabajo-decente-en-america-latina-y-el-caribe>

Pregunta 1: La discriminación por edad crece a pasos gigantes en todos los países, llegando en algunos casos a poner un límite de edad de 30 años para acceder a cualquier empleo. ¿La OIT tiene planificado realizar alguna campaña de concientización o algún acuerdo para que se elimine este tipo de barreras? Esta es la barrera a la que se enfrentan las personas migrantes. Es urgente hacer algo al respecto, para así mantener la paz social en todos los países.

Respuesta:

Estimado José Cedeño, la panelista Alejandra Páez la respondió previamente, haciendo referencia al [Convenio 111 de la OIT](#), que hace referencia a que los países promuevan políticas de no discriminación por ningún motivo, incluida la edad.

Pregunta 2: Para Karin Rodriguez, gracias por su exposición, quisiera saber cuáles serían las particularidades de las mujeres refugiadas (con relación a migrantes)? por ejemplo, el rol de su regularización, necesidades propias, etc.

Respuesta:

En esta publicación del Proyecto Lazos puede encontrar información de utilidad:

Mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela en Argentina: ¿quiénes son y qué barreras enfrentan para su integración socioeconómica?



Organización
Internacional
del Trabajo



Con el apoyo de



ilo.org/sites/default/files/2024-11/Informe_general_ARG.pdf

Pregunta 3: Saludos desde Honduras, la estrategia de los pilotos fue dejar ya capacidades instaladas en alguna institución y cómo se garantiza la sostenibilidad de no ser un ente público que lo institucionalice?

Respuesta:

En los pilotos de empleabilidad impulsado por el Proyecto Lazos se trabaja u diseño previo en conjunto con la institución responsable, ya sea pública o privada. En el caso de la Unión Industrial Argentina (UIA), se asoció el trabajo con la [Red de Mujeres en la Industria Argentina Red MIA](#), que promueve la igualdad de oportunidades en las organizaciones. Así se le brinda institucionalidad y sostenibilidad al piloto.

En el caso del piloto de Colombia, se incluyó como parte de la política institucional del Servicio Público de Empleo.

Pregunta 4: ¿Qué papel están jugando los sindicatos en la promoción y defensa de los derechos laborales de las mujeres migrantes y reducir las brechas de género en el acceso al mercado de trabajo?

Respuesta:

En los últimos años, el movimiento sindical en la región ha venido incorporando de forma más explícita la igualdad de género en sus plataformas programáticas. Diversas centrales han participado e impulsado procesos de capacitación sobre Convenio 190 de la OIT, incluso impulsando su ratificación en diferentes países, al igual que campañas contra la violencia y el acoso en el trabajo. Estos avances son consistentes con la tendencia identificada por la OIT, que señala un incremento de acciones sindicales orientadas a promover la igualdad salarial, el trabajo decente para trabajadoras de sectores feminizados y la participación de mujeres en la negociación colectiva.

A pesar de estos progresos, las brechas siguen siendo significativas. La evidencia de la OIT muestra que la representación de mujeres en puestos directivos sindicales continúa siendo baja en comparación con su participación en la fuerza laboral, lo que limita la incorporación sistemática de sus prioridades en la agenda sindical. Asimismo, factores estructurales como la segregación ocupacional, la brecha salarial y la carga desigual de cuidados siguen afectando las posibilidades de afiliación y participación plena de las mujeres. Esto abre una oportunidad para robustecer mecanismos de participación, institucionalizar el enfoque de género y avanzar hacia una agenda intersindical más representativa y efectiva.

Pregunta 5: La pregunta es para Maria Juliana Marroquin, el proyecto de con el seguimiento post vinculación la realiza directamente alguna entidad estatal como el Ministerio del



Trabajo o lo lleva a cabo la OIT como parte de su proyecto? ¿Existe alguna proyección de algún proyecto de este tipo para Ecuador?

Respuesta:

El piloto incluyó una fase de mapeo de oferta de servicios disponible en los ecosistemas de empleo, emprendimiento, salud, formación profesional, cuidados, entre otros, para procurar que sea permanente y sostenible. En este sentido, el seguimiento postvinculación está a cargo de los prestadores de la Red del SPE de Colombia que monitorean las condiciones de ingreso y permanencia de las personas trabajadoras (esto no corresponde con una inspección laboral) en los empleos que han conseguido a través de sus servicios de gestión de empleo.

Para conocer la oferta disponible en Ecuador, se recomienda acudir a los canales oficiales de búsqueda de empleo para indagar por servicios complementarios de seguimiento postvinculación.

Pregunta 6: ¿En alguno de los proyectos fue incorporado un aliado como lo es las cámaras de comercio para dejar instalados este tipo de proyectos?

Respuesta:

Si, en el caso de Argentina, el trabajo del Proyecto en Córdoba incorporó a las cámaras asociadas a la Agencia para el Desarrollo Económico de Córdoba. En Concreto en un proceso de formación e información sobre la Guía de Contratación para personas refugiadas y migrantes, que puede verse en: [Guía de contratación de personas migrantes y refugiadas en la República Argentina | International Labour Organization](#)

El Proyecto también desarrolló una guía similar para el sector privado en Perú: [Ruta de contratación de migrantes, solicitantes de refugio y refugiados en Perú | International Labour Organization](#)

Y hay una guía para formación y sensibilización de organizaciones de empleadores llamada talento en movimiento: [Talento en Movimiento. Una guía sobre migración laboral y contratación equitativa. | International Labour Organization](#)

Pregunta 7: ¿Cómo interactúan los programas en cada país con las organizaciones del tercer sector (ONGs)?

Respuesta:

En el caso del piloto de Argentina se articula con organizaciones de la diáspora para difusión de la información.

En otras intervenciones del Proyecto Lazos la articulación con las OSC ha sido a través de mesas locales de concertación de políticas (Argentina); talleres consultivos (Perú y



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos

Con el apoyo de



Suecia
Sverige

Colombia); alianzas institucionales (República Dominicana), o transferencia de metodologías y formación (Argentina, Colombia, Perú y República Dominicana).