

# Institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas

Seguimiento a los talleres de planificación estratégica con enfoque de género



Organización de los Estados Americanos



Canadian International Development Agency



# **Institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas:**

Seguimiento a los talleres de planificación  
estratégica con enfoque de género

Comisión Interamericana de Mujeres

Organización de los Estados Americanos

Julio de 2012

La **Organización de los Estados Americanos** (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para promover la democracia, fortalecer los derechos humanos, fomentar el desarrollo económico, la paz, la seguridad, la cooperación y avanzar en el logro de intereses comunes. Los orígenes de la Organización se remontan a 1890, cuando las naciones de la región formaron la Unión Panamericana con el objetivo de estrechar las relaciones hemisféricas. Esta unión se convirtió en la OEA en 1948, luego que 21 naciones adoptaran su Carta. Desde entonces la Organización se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe de habla Inglés y Canadá, y hoy todas las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe conforman sus 35 Estados miembros.

La **Comisión Interamericana de Mujeres** (CIM) es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Creada en 1928 - en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas - la CIM fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos humanos de las mujeres.

*Institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Seguimiento a los talleres de planificación estratégica con enfoque de género*

Documento preparado por la Secretaría Permanente de la CIM en el marco de la cooperación sobre Género y Trabajo Decente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA. Fue elaborado por la consultora senior Lylia Mires. La coordinación y edición estuvo a cargo de María Celina Conte, especialista de la CIM/OEA.

Se agradece a los Ministerios de Trabajo y Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de las Américas, los cuales proporcionaron los insumos principales. Asimismo, se agradece a María Claudia Camacho, especialista laboral de la OEA, por sus comentarios al documento; y a Amanda Caldeira y Beatriz Cueto por su asistencia técnica. A la OIT se le agradece por su colaboración en la preparación y desarrollo de los talleres referidos en este documento.

Copyright ©2012  
Todos los derechos reservados

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Commission of Women

Institucionalización de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas. Seguimiento a los Talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de Género / Comisión Interamericana de Mujeres. p; cm.

ISBN 978-0-8270-5759-3

Women—Employment—Law and legislation—America. 2. Equality before the law. 3. Women's Rights—America. I. Title. II. Title: Proyecto Hemisférico: Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. OAS Official Records Series; OEA/Ser:L.

### **Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)**

1889 F Street NW  
Washington, DC, 20006  
Estados Unidos  
Tel: 1-202-458-6084  
Fax: 1-202-458-6094  
Correo electrónico: [cim@oas.org](mailto:cim@oas.org)  
Página Web: <http://www.oas.org/cim>

Diseño y diagramación: Sughey Abreu • Diseño Gráfico / Ilustración  
Fotos de la portada (de izquierda a derecha): <http://www.flickr.com/photos/chilefotojp/6966822543/sizes//in/photostream/> • <http://www.flickr.com/photos/universidadantioquia/4534630123/sizes/o/in/photostream> • Secretaría Permanente de la CIM  
Fotos del interior: Secretaría Permanente de la CIM

Las opiniones vertidas en este documento sólo comprometen a la Secretaría Permanente de la CIM.

La preparación y difusión de este documento son posibles gracias a la contribución de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA).

# Contenido

<b>Acrónimos</b>	<b>i</b>
<b>Introducción</b>	<b>iii</b>
<b>Capítulo 1: Antecedentes</b>	<b>1</b>
1.1. La génesis del plan de capacitación para la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo	1
1.2. Las características de la capacitación	4
1.3. Perspectivas a corto y mediano plazo de la institucionalización y la transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas	7
<b>Capítulo 2: Descripción de la metodología</b>	<b>10</b>
2.1. Identificación del problema que se quiere solucionar	12
2.2. Identificación de la situación a la que se espera llegar	13
2.3. Identificación de una estrategia para la resolución del problema	14
<b>Capítulo 3: El Desarrollo de los talleres: principales resultados</b>	<b>15</b>
3.1. Consolidado de problemas detectados	27
3.2. El árbol de problemas	28
3.3. Formulando los objetivos	29
3.4. Los objetivos estratégicos trazados durante el desarrollo de los talleres	29
3.5. Conclusiones del desarrollo de los talleres	30
<b>Capítulo 4: Resultados del seguimiento</b>	<b>33</b>
4.1. Los principales avances	34
4.2. Las dificultades	37
4.3. Necesidades de apoyo para implementar las actividades	38
4.4. Cambios percibidos como consecuencia de la participación en el taller	39
4.5. Relación con los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer	40
4.6. Las actividades futuras	40
<b>Capítulo 5: Buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre institucionalización y transversalización del enfoque de igualdad de género</b>	<b>42</b>
<b>Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>46</b>
<b>Referencias</b>	<b>50</b>
<b>Anexos</b>	<b>51</b>
Tabla 1. Cambios introducidos	51
Tabla 2. Actividades futuras	53
Tabla 3. Relación interinstitucional	56

# ACRÓNIMOS

ACDI	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo
DDSE	Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA
GMS	Estrategia de Transversalización de Género de Jamaica
GTZ	Agencia de Cooperación Técnica Alemana
INAMUJER	Instituto Nacional de la Mujer de Venezuela
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres de México
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador
MNM	Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
PIA	Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género
RIAL	Red Interamericana para la Administración Laboral
TRIFOR	Integrantes del Programa Nacional de Trabajo Decente de Las Bahamas
UEG	Unidades Especializadas de Género

# INTRODUCCIÓN

El objetivo de la transversalización de género es lograr que las cuestiones de igualdad de género se integren en todas las políticas públicas, en contraposición a la integración de este enfoque a algunas políticas sociales determinadas que, si bien atienden a necesidades específicas de género, no son suficientes para contrarrestar los efectos de desigualdad que puedan tener las políticas generales.

La transversalización de género pone el énfasis tanto en las desigualdades de género como en los procesos político-institucionales necesarios para lograr implementar las políticas de igualdad de género, para lo cual se requiere también una transformación o reorganización de las instituciones, de modo que adquieran las capacidades necesarias para promover políticas de esta naturaleza.

En este ámbito se inscriben los esfuerzos orientados al fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo de las Américas que emprendieron la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA), conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo (DDSE) y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL)<sup>1</sup> de la OEA, especialmente desde el año 2005, y que han incluido la aprobación de líneas estratégicas, estudios y un taller hemisférico. En su fase más reciente, con el apoyo de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA), estos esfuerzos<sup>2</sup> han abarcado la preparación de otros estudios, la capacitación en Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género dirigida a las Unidades Especializadas de Género (UEG)<sup>3</sup> de los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de las Américas, durante 2010, y su posterior seguimiento en 2011, así como la realización del Primer Diálogo Interministerial entre las más altas autoridades de ambos sectores, llevado a cabo en el marco de la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, en San Salvador, el Salvador el 1º de noviembre de 2011.

Este informe se centra en el seguimiento a la capacitación que fue entregada a través de cuatro talleres subregionales, logrando una amplia cobertura de ambas instituciones, con el objetivo de potenciar sus capacidades para llevar adelante políticas orientadas a la promoción de la igualdad de género en el ámbito del trabajo y el empleo.

En el transcurso de los talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de Género, las y los participantes pudieron constatar que para que la igualdad de género se incorpore a las políticas, es necesario trabajar en una dimensión organizacional, incorporando la visión de género en todas las estructuras de la institución. Para ello, la planificación con enfoque de género se percibió como una herramienta que permitía tanto el

---

1. Red Interamericana para la Administración Laboral, mecanismo de cooperación y asistencia técnica de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), de la OEA.

2. Estos esfuerzos se han realizado en el marco del Proyecto Hemisférico CIM/OEA "Avance de la Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente", financiado por la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional.

3. Nombre genérico para las distintas formas que asumen las personas, comisiones, comités o puntos focales encargados de la transversalización de género en los Ministerios de Trabajo.

mejoramiento, como el desarrollo y la evaluación de los procesos, ya sea de carácter técnico como político-institucional para la incorporación de la dimensión de género en las políticas laborales y de empleo.

Una vez realizada la capacitación, la CIM/OEA buscó hacer un seguimiento de las actividades realizadas en los Ministerios de Trabajo con posterioridad a los talleres. Su objetivo, además de evaluar los resultados de esta actividad, también se orientó a identificar las dificultades que estas instituciones estaban enfrentando en este proceso, como un insumo para el diseño de nuevas intervenciones de apoyo a la transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo.

Se diseñó un cuestionario que fue enviado al personal de los ministerios que participaron en los talleres, a través del cual se consultaba sobre las actividades realizadas en sus instituciones con posterioridad a su asistencia al taller; sus dificultades, las necesidades de apoyo identificadas, así como las acciones que planificaban en un futuro cercano, dirigidas a la transversalización de género en el área laboral y de empleo de sus respectivos países.

Al mismo tiempo, otro cuestionario fue remitido a los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer; a fin de conocer la visión del personal que asistió a los talleres, sobre las actividades de sus contrapartes en los Ministerios de Trabajo con relación a la transversalización de género. Estas respuestas no sólo permitieron conocer más en detalle la visión de estas instituciones sobre las actividades realizadas desde los Ministerios, sino también sus percepciones respecto a la coordinación interinstitucional y los eventuales cambios en las relaciones entre ambas instituciones que asistieron al taller y su impacto sobre el trabajo conjunto.

En las páginas siguientes, luego de la descripción de la metodología de los talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de Género, se presentan los principales resultados obtenidos de este seguimiento, buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre institucionalización y transversalización del enfoque de igualdad de género, así como conclusiones y recomendaciones.



## MARCO DE COMPROMISOS PARA EL TRABAJO DECENTE Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

### **I.1. La génesis del plan de capacitación para la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo**

El compromiso a nivel hemisférico en lo que respecta a la equidad e igualdad de género, surgió de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en el año 2000, cuando los Estados Miembros acordaron integrar la perspectiva de género en sus políticas y proyectos como un medio para alcanzar la participación plena e igualitaria de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida pública y privada.

Este compromiso fue expresado en el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), el cual fue respaldado en 2001 por la Tercera Cumbre de las Américas. El PIA sigue siendo hoy, la principal herramienta para la integración de la perspectiva de género en la OEA. El Programa confirió a la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) la función de implementarlo, reconociéndola además como el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género.

Uno de los objetivos que propone el PIA es el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y los recursos productivos a través de la formulación de políticas públicas con perspectiva de género. En estas mismas líneas, la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT) ha asumido importantes compromisos para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de la mujer en el mundo del trabajo.



Ha establecido, dentro de sus prioridades, la integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral, la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras la implementación de acciones orientadas a eliminar las brechas de género en el ámbito laboral.

En la XIV CIMT, celebrada en Ciudad de México en 2005, los Ministros y Ministras de trabajo de los Estados Miembros de la OEA, acordaron la inclusión de la perspectiva de género dentro de las dimensiones del trabajo decente, comprometiéndose con la articulación y promoción de políticas activas en este respecto. Este mandato fue reafirmado por la IV Cumbre de las Américas (Mar del Plata, 2005), donde los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a incrementar el acceso de las mujeres al trabajo decente mediante el combate a la discriminación de género en el trabajo, la promoción de igualdad de oportunidades, la eliminación de las brechas de género en el mundo laboral y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo.

A fin de apoyar el proceso, la XIV CIMT acordó la realización de estudios, la formulación de propuestas y la promoción de intercambio de prácticas exitosas para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo.

Para cumplir este mandato, el Departamento de Desarrollo Social y Empleo (DDSE) de la OEA, Secretaría Técnica de la CIMT, realizó una reunión con la CIM y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para definir la estrategia a seguir. Se acordó la elaboración de un documento que diera cuenta del estado de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas laborales e identificara las necesidades de fortalecimiento para avanzar en este terreno.

Resultado de dicho esfuerzo fue el documento Igualdad de Género para el Trabajo Decente, el cual, junto a las “Líneas Estratégicas para avanzar hacia la igualdad y no discriminación de género en el marco del trabajo decente”, fue aprobado por la XV CIMT en 2007. En este documento se proponen líneas estratégicas hemisféricas que tienen como objetivo inmediato el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo para lograr la efectiva transversalización de género en sus políticas, planes y programas, a fin de acceder al trabajo decente con igualdad de género.

Considerando el distinto nivel de avance y la heterogeneidad de las iniciativas emprendidas por los Ministerios en este sentido, se recomendó realizar un estudio que permitiera conocer la existencia de unidades especializadas de género en los Ministerios de Trabajo, las características de éstas, cuando las hubiere y las causas de su carencia si ese fuera el caso. Su objetivo fue brindar a la CIMT un panorama hemisférico de la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas, registrando las fortalezas y debilidades de los procesos, así como los resultados más destacables, a fin de precisar áreas estratégicas de intervención, particularmente, a través de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

El estudio *La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas* fue coordinado por el DDSE/OEA, en el que la CIM participó activamente y se contó con la contribución de la OIT. En éste, tras la consulta a las unidades especializadas de género de estos Ministerios así como también a los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de las Américas, se logró realizar un diagnóstico de la existencia, situación, fortalezas, debilidades y necesidades de las unidades creadas con el objetivo de permear con el enfoque de género el actuar interno y externo de los Ministerios de Trabajo.

Del estudio emanaron los avances y dificultades de las unidades especializadas de género, y las áreas que requieren mayor apoyo. Entre éstas sobresale la precisión de su misión, la formulación de objetivos estratégicos, el análisis de género y la construcción de indicadores de género.

El documento preliminar fue presentado en el Taller RIAL sobre *Transversalización de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas*, realizado en Buenos Aires en 2009, en donde 25 Ministerios de Trabajo, en su mayoría representados por sus máximas autoridades de género, lo enriquecieron con sus aportes. También se lograron diversos acuerdos para llevar adelante las propuestas emanadas del análisis de la situación de las unidades especializadas de género de los Ministerios, presentadas en el estudio. Estas modalidades de intervención se centraron en tres áreas:

### **Auditorías Participativas de Género**

Basada en el modelo desarrollado por la OIT, es una intervención que permite conocer la magnitud de la institucionalización de la igualdad de género, identificando las buenas prácticas y los procesos efectivos y eficaces para avanzar en el objetivo de la transversalización de género como mecanismo conducente hacia el trabajo decente.

### **Pasantías**

A través de la Secretaría Técnica de la CIMT, como mediadora de la cooperación horizontal entre países y haciendo uso de la RIAL, se propuso la realización de pasantías que permitieran un aprendizaje puntual sobre determinadas prácticas de institucionalización y transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo, que hayan sido reconocidas como exitosas en otros países.

### **Plan de capacitación para el fortalecimiento institucional**

Como resultado de la investigación, entre las necesidades más sentidas por las unidades de género, resaltó la importancia de emprender un proceso de fortalecimiento institucional, en el cual se le dio un papel central a la capacitación, concebida como una herramienta que permite operar un cambio cualitativo en las actividades

de estas unidades. Es precisamente, a este tema que en la información recopilada, las y los representantes tanto de los Ministerios de Trabajo como de los Mecanismos Nacionales de la Mujer que fueron consultados en forma paralela, conceden un papel central para lograr alcanzar los objetivos relacionados con el papel que deben jugar al interior de los Ministerios de Trabajo. En particular, la capacitación con respecto a la planificación estratégica con enfoque de género, junto al análisis de género y la confección de indicadores, fueron los temas que más demanda presentaron de parte de los países participantes.<sup>4</sup>

Este último tema, relativo a la implementación de un plan de capacitación, fue destacado como el punto de partida de la intervención para el fortalecimiento de las unidades especializadas de género de los Ministerios de Trabajo y para el cual, la Comisión Interamericana de Mujeres se comprometió a apoyar directamente, como parte del proyecto hemisférico *Avance de la Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente*<sup>5</sup>, ejecutado por la Secretaría Permanente de la CIM en coordinación con el DDSE/OEA, para avanzar el cumplimiento de mandatos políticos comunes emanados tanto de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo como de la CIM.

En este escenario surge un plan de capacitación para el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo, que contempló, en primer lugar, la elaboración de una Guía de Capacitación en Planificación Estratégica con Enfoque de Género y la realización de cuatro talleres subregionales.

## **1.2. Las características de la capacitación**

La Guía de Capacitación fue preparada tomando en consideración tanto la heterogeneidad de las unidades de género existentes de los Ministerios de Trabajo, como las necesidades que presentaban los países, de acuerdo a los resultados del estudio *La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas*, por lo cual recoge las demandas de capacitación compartidas más importantes expresadas por las y los representantes de los Ministerios de Trabajo y Mecanismos para el Avance de la Mujer de los países.

Simultáneamente, fue preciso amalgamar los conceptos de las tres áreas, esto es, planificación estratégica, análisis de género y construcción de indicadores de género, en un producto único final, construido paso a paso por las y los participantes.

---

4. El estudio de la OEA "Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas", Washington, DC., 2009, pp. 59-62, aborda la propuesta de capacitación para el fortalecimiento institucional de las unidades especializadas de género en los Ministerios de Trabajo. Esta propuesta incluye auditorías participativas de género, pasantías y planes de capacitación para el fortalecimiento institucional. Este tercer componente se refiere a tres temas básicos de capacitación: planificación estratégica con enfoque de género, análisis de género y construcción de indicadores de género.

5. Este proyecto CIM/OEA además del componente técnico de capacitación incluyó un componente político; el apoyo para la realización de un diálogo interministerial al más alto nivel entre ambos sectores, el cual se llevó a cabo en el marco de la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, en San Salvador, El Salvador el 1 de noviembre de 2011.

Sus objetivos son:

- Fomentar la instalación de capacidades y competencias en el tema de género del equipo planificador (UEG).
- Facilitar la identificación de puntos clave para integrar el enfoque de género en el diagnóstico, análisis de problemas y objetivos, identificando las brechas de género existentes.
- Introducir a los/as participantes en la elaboración de indicadores de género.
- Facilitar la réplica de talleres de planificación estratégica con enfoque de género.

El propósito final de la aplicación de la Guía de Capacitación es poner a disposición de las UEG, un conjunto de herramientas para lograr apoyar el proceso de institucionalización y transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo a través de una planificación que integra transversalmente la consideración del impacto de las medidas que se desarrollan, desde una perspectiva de género.

La Guía fue traducida al inglés para los países del Caribe, a la vez que se le hicieron algunos ajustes para la realidad específica de estos países.

Una vez elaborada la Guía de Capacitación se dio paso a la organización de los talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de Género por parte de la CIM y el DDSE/OEA, estableciendo contactos con los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos de Avance de la Mujer de los Estados Miembros de la OEA.

El criterio de agrupación de los países fue subregional: El Caribe; Centroamérica, México y República Dominicana; Países Andinos y Cono Sur.

Los talleres se realizaron entre abril y octubre de 2010. El primero de ellos, dirigido a los países del Caribe, tuvo como sede a Guyana; el segundo taller se realizó en El Salvador y participaron los países de Centroamérica, México y República Dominicana. En Ecuador, se reunieron los Países Andinos y en Paraguay se realizó el taller que convocó a los países del Cono Sur.

<b>Talleres de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género</b>	
<b>El Caribe</b>	Georgetown, Guyana, 12 al 14 de abril de 2010, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, Servicios Humanos y Seguridad Social de Guyana.
<b>Centroamérica, México y República Dominicana</b>	San Salvador, El Salvador, 4 al 6 de mayo de 2010, en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador.
<b>Cono Sur</b>	Asunción, Paraguay, 15 al 17 de septiembre de 2010, en coordinación con la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República y el Ministerio de Trabajo y Justicia del Paraguay.
<b>Países Andinos</b>	Quito, Ecuador, 12 al 14 de octubre de 2010, en coordinación con la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género y el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador.

Los talleres fueron preparados y convocados por la CIM y el DDSE/OEA. En su realización se contó con el apoyo institucional al más alto nivel, tanto del Ministerio de Trabajo como del Mecanismo Nacional de la Mujer del país sede del taller. La duración de cada taller fue de tres días, para cada uno de los cuales se contó con dos facilitadoras<sup>6</sup>, quienes combinaban las actividades expositivas con ejercicios sobre la propia realidad de las unidades de género, y exposiciones de los grupos de trabajo sobre los resultados logrados. En las actividades de grupo, las facilitadoras entregaban observaciones tanto sobre los contenidos, como la propia dinámica de trabajo, considerando que uno de los objetivos de la capacitación era que las y los participantes pudieran replicar posteriormente la metodología entregada.

Después de cada taller se evaluaron los logros y realizaron algunos ajustes derivados de la observación del aprendizaje de las y los participantes, reforzando los puntos que parecían más débiles o enfatizando en aquéllos que requerían una mayor explicación. Paralelamente, en la medida en que se contaba con la orientación de los resultados del estudio, la preparación de cada taller tomó cuidadosamente en consideración las características de los países que participarían en el taller siguiente, con el fin de priorizar las necesidades de unos y de otros en relación a la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo en el marco del trabajo decente.

Se destaca que, además de representantes de las unidades de género y de los mecanismos de la mujer de las subregiones, también participaron en los talleres un número importante de personas de distintas áreas de los ministerios de trabajo del país sede, como también de otras instituciones públicas, privadas y representantes sindicales. Esta variedad fue evaluada como muy positiva, por cuanto por una parte, permitió desde otras áreas de los Ministerios de Trabajo, como por ejemplo, las administrativas o de finanzas, comprender la necesidad de la asignación de presupuesto a las unidades de género. La participación de otros ministerios también fue importante, tanto para el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional en los temas de género, como por la apertura a la posibilidad de crear unidades semejantes en sus respectivas instituciones. Por otra parte, le confirió a los trabajos realizados en los grupos, una mirada multifacética permitiendo recoger las demandas de otros sectores a las unidades de género de los Ministerios de Trabajo.

Además, se contó con la participación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), durante la realización de los talleres como previamente, en el proceso de preparación de los mismos.

---

6. Las facilitadoras para el taller del Caribe fueron Norma Shorey-Bryan, como facilitadora principal, y Juliette Maughan, como facilitadora asistente. Los tres talleres restantes contaron con Lylian Mires como facilitadora principal, y Beatriz Cueto, como facilitadora asistente.

### **I.3. Perspectivas a corto y mediano plazo de la institucionalización y la transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas**

Los conceptos institucionalización y transversalización de género suelen usarse a veces como sinónimos, apuntando al proceso por el cual una institución internaliza la perspectiva de género en su accionar. Sin embargo, es preciso diferenciar ambas partes del proceso si se quiere pensar en su desarrollo en un plazo determinado.

En general, se hace referencia a la institucionalización cuando un cierto tipo de prácticas se vuelven habituales; una forma repetitiva de hacer las cosas frente a una determinada necesidad, que se convierte en una norma, transformándose en una conducta institucionalizada. De allí entonces, que la institucionalización de la perspectiva de género es la integración de este enfoque en una práctica habitual en el accionar de una institución.

La institucionalización de género hace referencia tanto a los objetivos y actividades de las organizaciones como al conjunto de reglas formales e informales y sus mecanismos de ejecución. En este marco, implica, por una parte, reconocer la existencia de un sistema inequitativo de las relaciones de poder entre los sexos en la sociedad y, por otra parte, reconociendo esa inequidad, incorporar las acciones tendientes a la disminución de las brechas de género como una conducta habitual e institucionalizada, fruto de la apropiación de los actores institucionales del principio de igualdad de género en su accionar. No puede ser concebida sólo como una integración, ni tampoco como un agregado más a las estructuras y objetivos ya existentes, sino que tiene un carácter transversal e intersectorial.

Por su parte, la transversalización del enfoque de género o “mainstreaming”<sup>7</sup> de género, de acuerdo a la definición del Grupo de Expertos del Consejo de Europa es “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.”<sup>8</sup>

De esta manera, transversalizar el enfoque de género en una institución u organización consiste en incorporar este enfoque en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de la organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

---

7. El mainstreaming de género fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Beijing en 1995. La Plataforma de Beijing requiere a ‘los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente’ (Plataforma de Beijing, párrafos 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273).

8. Consejo de Europa: Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, Número 28, Madrid, 1999.

Ambos procesos se cruzan y potencian: la institucionalización del enfoque de género es un requisito para que la transversalización de género pueda instalarse en todas las estructuras y en el accionar de toda la organización; el contenido de género se transversaliza cuando existe una estructura institucional adecuada, se transforma en una práctica reconocida como “habitual” en la institución y a la vez fortalece la institucionalidad creada.

La institucionalización de género se expresa en los ministerios de trabajo, tanto en el carácter de la institucionalidad de género (unidades, puntos focales, comisiones), su ubicación en la estructura organizacional (lugares en que se toman decisiones), en el marco legal que sustenta a las unidades de género (leyes, convenios, acuerdos) -que las hace más o menos permeables a las coyunturas políticas- como en la extensión de las prácticas institucionales de género a toda la estructura organizacional, incluidas las unidades de planificación, administrativas y financieras. Para la creación de unidades especializadas de género con fuerte institucionalidad al interior del Ministerio, con poder de decisión para lograr institucionalizar el enfoque de igualdad de género, juega un importante papel la presión que puedan ejercer los Mecanismos Nacionales para el Avance de la mujer y los movimientos de mujeres de cada país para poner el tema en la agenda pública y, de esa manera, incidir en la voluntad política de las autoridades correspondientes.

Sin embargo, la experiencia ha mostrado que tal presión no puede reducirse sólo a la creación formal de estas unidades: es preciso asegurar su sustentabilidad y perdurabilidad con un marco normativo y legal adecuado, que resguarde la asignación de recursos necesarios para desarrollar sus tareas, así como también, es clave lograr su inserción en la estructura de toma de decisiones e incidencia sobre las políticas para lograr que en ellas se permee la perspectiva de género. Por lo tanto, la creación de las unidades especializadas de género representa una parte del proceso de institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo, no lo es todo.

Desafortunadamente, la práctica ha llevado a confundir la creación de unidades de género con todo el proceso de institucionalización. En muchos casos, esto se reduce al nombramiento de una persona, a veces incluso sin dedicación exclusiva, a cargo del tema de género de toda la institución, y con ello, se declara haber cumplido el compromiso. Esa es la raíz de que las unidades especializadas de género al interior de los Ministerios de Trabajo estén sobrecargadas de tareas, al no contar con recursos para afrontar lo que se espera que hagan: transversalizar el enfoque de género en todo el quehacer del ministerio. Se crea entonces una tensión entre las responsabilidades asumidas y las posibilidades de avanzar, quedando a veces sus actividades limitadas a capacitaciones eventuales tanto internas como a otros actores involucrados en el tema laboral.

Una verdadera institucionalización, concebida como la puerta de entrada a la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones, en este caso, en los Ministerios de Trabajo, es un compromiso que debe ser asumido por las autoridades ministeriales en el entendimiento de que la inclusión de la perspectiva de género

en las políticas, programas, proyectos y, en general, en todas las actividades de los Ministerios de Trabajo, es un mecanismo eficiente y eficaz para lograr la incorporación de un porcentaje importante de la población femenina como forjadora y partícipe del desarrollo de sus países. Participación que debe ser entendida en el marco del trabajo decente.

Por su parte, la transversalización del enfoque de género se expresa en la medida en que se ha logrado que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas laborales y de empleo, de manera de avanzar en la eliminación de las brechas de género en este campo. En este ámbito, la acción de las unidades especializadas de género es fundamental, con su labor de diagnóstico, desarrollando una actividad propositiva, de vigilancia, y creando alianzas al interior de los ministerios, con otras instituciones públicas, con organizaciones de trabajadores/as, de empleadores/as y con la sociedad civil en general. En este sentido, su labor es facilitar y promover actividades para lograr cambiar las creencias y códigos culturales que sostienen las rutinas mantenidas por largo tiempo que no consideran las desigualdades de género en su quehacer.

Actualmente existe un gran número de Ministerios de Trabajo de la región que cuentan con UEG de diversas características y magnitudes. Otro número no minoritario de países no contaban al momento de realización de los talleres con estas unidades; sin embargo, varios de ellos han dado ya los primeros pasos para lograr su creación con la contratación de asesorías para impulsar el trabajo de institucionalización del enfoque de género en sus respectivas instituciones; otros han hecho acuerdos internos informales aún, pero bien encaminados. Se espera que a mediano plazo, vayan fructificando los esfuerzos para la constitución de las unidades de género, pero velando por una inserción que facilite su acción cauteladora de la integración del enfoque de género en las políticas públicas y en el fortalecimiento permanente de su institucionalización en la estructura ministerial.

Entre los países que contaban con unidades especializadas de género, se encuentra una gran heterogeneidad, lo que se expresa tanto en su inserción en la estructura organizacional como en la dotación de recursos. Tanto uno como lo otro influye necesariamente en la magnitud y características de los logros que puedan alcanzar a un mediano plazo. Para muchas de las personas representantes de estas unidades, la capacitación ha sido un motor impulsor en la búsqueda de nuevas alianzas al interior de las instituciones como con otras instituciones, fortaleciendo el papel de las unidades de género. Para otras, se han abierto nuevas perspectivas en relación a la transversalización al interior de las diferentes áreas de la institución, lo cual representa avances de corto plazo que han sido captados en este proceso de seguimiento a los talleres.

Nuevas intervenciones propuestas en el Plan de Capacitación para el Fortalecimiento Institucional de las unidades especializadas de género, como la realización de auditorías de género, sin lugar a dudas, permitirán explorar las potencialidades a largo plazo de los Ministerios de Trabajo de la región en el fortalecimiento de la institucionalización de género y en una efectiva transversalización de esta perspectiva. Este es un proceso que ya está iniciándose, liderado por el DDSE/SEDI, cuyo fruto se espera pueda ser compartido por un número creciente de instituciones.



## DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

La metodología utilizada en los Talleres de Planificación Estratégica con Perspectiva de Género es una adaptación de una serie de metodologías participativas que en su conjunto se potencian. El desarrollo del taller consiste en varios pasos secuenciales necesarios para ir generando en las y los participantes un sentido de coherencia que avance en generar resultados concretos y palpables.

La Planificación Estratégica tiene tres momentos claves:

1. Identificación del problema que se quiere solucionar;
2. Identificación de la situación a la que se quiere llegar una vez solucionado el problema;
3. Identificación de una estrategia para la resolución del problema.

### 2.1. Identificación del problema que se quiere solucionar

La identificación del problema es fundamental, pues de un adecuado diagnóstico depende todo el trabajo posterior. La metodología utilizada para la identificación del problema fue adaptada desde la Metodología de Facilitación ZOPP, diseñada por la agencia de cooperación alemana Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GTZ). Utilizando esta dinámica, las y los participantes escriben los problemas en tarjetas que posteriormente se ordenan en columnas por afinidad y luego se titulan. El título de las columnas se logra mediante un consenso respecto de la idea central que encierran la totalidad de las tarjetas de la columna.



Foto: CIM/OEA, Taller subregional para los países del Cono Sur, Paraguay, sept. 2010.



Para realizar el análisis de problemas<sup>9</sup> se trabajó con los títulos de los problemas identificados previamente logrando, a través del árbol de problemas, una jerarquización de éstos de acuerdo a los problemas estructurales y consecuencias de éstos o problemas coyunturales.

Para realizar un árbol de problemas, fue necesario identificar todos los problemas que registraban las UEG y escribirlos en tarjetas, dando respuesta a la pregunta: ¿Qué problemas se pueden identificar para la institucionalización del enfoque de género en el Ministerio del Trabajo?

En una lluvia de ideas las y los participantes fueron mencionando los problemas en las tarjetas para luego ordenar y titular de acuerdo a similitudes de las ideas representadas. En seguida, fueron ordenadas participativamente colocando aquellos que son causa en la parte superior de la pizarra, e ir poniendo en niveles inferiores los problemas que se desprenden de ellos.

De este modo, fue posible obtener claridad respecto de cuál es el o los problemas que era prioritario enfrentar.



Foto CIM/OEA: Taller subregional para Centroamérica, México y República Dominicana, El Salvador, mayo 2010.

Por ejemplo, al observar el árbol de problemas, se pudo identificar claramente que si se aborda el problema de la falta de voluntad política de las autoridades, se podría generar una estrategia orientada a ello, destinando tiempo y recursos a generar el compromiso de las autoridades que debe traducirse en recursos humanos, infraestructura, capacitación, formación orientada a la transversalización del enfoque de género en todas las acciones del Ministerio.

Es en el análisis de problemas donde se comienza a introducir el enfoque de género, identificando cómo estos afectan de manera distinta a hombres como mujeres. La metodología utilizada para ello es el análisis de involucrados.

---

9. El análisis de problemas es una metodología proveniente del desarrollo del marco lógico desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

Esta metodología, al igual que la anteriormente descrita, proviene del análisis de marco lógico e introduce de manera clara y específica el análisis de género al identificar la diferenciación entre sexos, grupos etarios, raza, entre otros, en el análisis de los problemas detectados.

## **2.2. Identificación de la situación a la que se espera llegar una vez resuelto el problema**

Los objetivos están constituidos por la situación ideal. Para la identificación de los objetivos nuevamente se utiliza la metodología de facilitación ZOPP, creando, a través de una visualización colectiva, la Visión y la Misión. Esta metodología puede ser muy útil cuando el objetivo es definir una situación ideal a la que se quiere llegar y están las condiciones para poder generar una estructura (estrategia) para llegar a ello.

Sin embargo, en las situaciones donde los problemas del día a día sobrepasan a las y los involucrados/as, es necesario generar un paso previo, generando soluciones a algunos de los problemas más sentidos a través de acciones concretas para, recién posteriormente, identificar una situación deseada a la que se quiere llegar. Para ello, se utiliza el análisis de objetivos, transformando los problemas detectados en situaciones ideales que se quieren alcanzar, sin importar si el logro de este objetivo es sólo coyuntural o aborda un problema estructural.

Durante el análisis de objetivos se convierten los problemas que aparecen en el árbol de problemas en objetivos o soluciones a dichos problemas, como parte del paso inicial para especificar la situación futura deseada, es decir, para identificar un objetivo o meta.

El análisis de objetivos tiene como efecto positivo generar una mejor disposición del equipo de trabajo en la medida que aborda problemas que los miembros sienten más “urgentes”, sentando las bases para una mejor disposición a trabajar posteriormente en cambios de más largo plazo. Desde esta perspectiva, el análisis de objetivos debiera identificar los objetivos estratégicos y diferenciarlos de los objetivos prácticos.

El análisis de objetivos también es muy útil cuando las personas no tienen las atribuciones o recursos para generar cambios en la estructura institucional y pueden identificar a través de este ejercicio situaciones reales en las que pueden tener alguna posibilidad de generar cambios.

### 2.3. Identificación de una estrategia para la resolución del problema



Foto CIM/OEA: Taller subregional para los países del Caribe, Guyana, marzo 2010.

Una vez que se encuentran claros los objetivos que se van a abordar, como equipo de trabajo o institución, es necesario generar la estrategia de trabajo para lograrlos.

En esta tercera fase de la planificación se definen las tareas a realizar en un segmento de tiempo (es posible entre seis meses a un año), pero junto con ello se describen los indicadores de resultado de dichas tareas, la persona que se responsabiliza por su logro, los pasos con que cuenta para ello y los recursos asignados.

Es solamente a través de este proceso que una planificación estratégica se transforma en una herramienta real para gestionar el cambio. En esta fase resulta fundamental generar no sólo indicadores de calidad, tiempo y de cantidad, sino también indicadores de género que permitan medir cómo los resultados tienen efectos concretos en la disminución de las brechas de género.

# 3.

## EL DESARROLLO DE LOS TALLERES: PRINCIPALES RESULTADOS

Dando cumplimiento al cronograma de actividades establecido para la implementación del Programa de Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo de las Américas, para la promoción de la transversalización de género, la Secretaría Permanente de la CIM, conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA y la RIAL, y con la participación de la OIT y el apoyo financiero del gobierno canadiense, emprendieron el desarrollo de las actividades de capacitación. Los cuatro talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de Género se realizaron en 2010. Estuvieron dirigidos a funcionarias y funcionarios responsables de las UEG o instancias pertinentes de los Ministerios de Trabajo y sus contrapartidas en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer:

El principal objetivo de los talleres fue el traspaso metodológico a fin de que las y los participantes estuvieran en condiciones de reproducirlos en sus propios países. Por tal motivo, el desarrollo del taller tuvo especial énfasis en la realización de ejercicios prácticos para ejercitar la metodología, lo que permitió comprenderla y aplicarla con mayor fluidez.

Para el desarrollo de los ejercicios se trabajó en base a sus propias experiencias y problemas, dando así al proceso cierto criterio de realidad. Sin embargo, es preciso tener en consideración que, si bien el obtener información de los países es uno de los resultados que se logró, el objetivo no fue el diagnóstico de las condiciones en que se encontraba cada UEG, sino entregarles herramientas metodológicas que les permitiera

abordar el fortalecimiento de la unidad desde su propia realidad y apoyar el proceso de transversalización. Con el fin de desarrollar las actividades del taller, se les solicitó a las y los participantes que identificaran los principales problemas que enfrentaban para transversalizar el enfoque de género.

Cada país contaba con sus propios grados de institucionalización, desde la no existencia de una unidad, pasando por la constitución de diversas formas (persona encargada, consejo, comité, comisión, asesoría u otras formas). Pese a ello, se pudo constatar que existían fuertes puntos de convergencia en el proceso de análisis de su realidad.

A través de problemas reales y ficticios desarrollaron todo el proceso de planificación con enfoque de género, desde la identificación de los problemas hasta la confección de objetivos, indicadores y tareas que permitían abordar el problema y su resolución.

Las ideas de las y los participantes quedaron registradas en papelógrafos, los que fueron transcritos para su análisis posterior:

A continuación, se presenta la transcripción textual de los ejercicios de identificación del problema que resultó de cada uno de los cuatro talleres. Es posible observar que más allá de las particularidades regionales, climáticas, étnicas y culturales, los problemas que son percibidos por los participantes, son básicamente los mismos.

Se destaca la participación de la OIT en la preparación y realización de los talleres subregionales, así como de la Secretaría del CARICOM, en el caso del taller para el Caribe.

# Taller Caribe

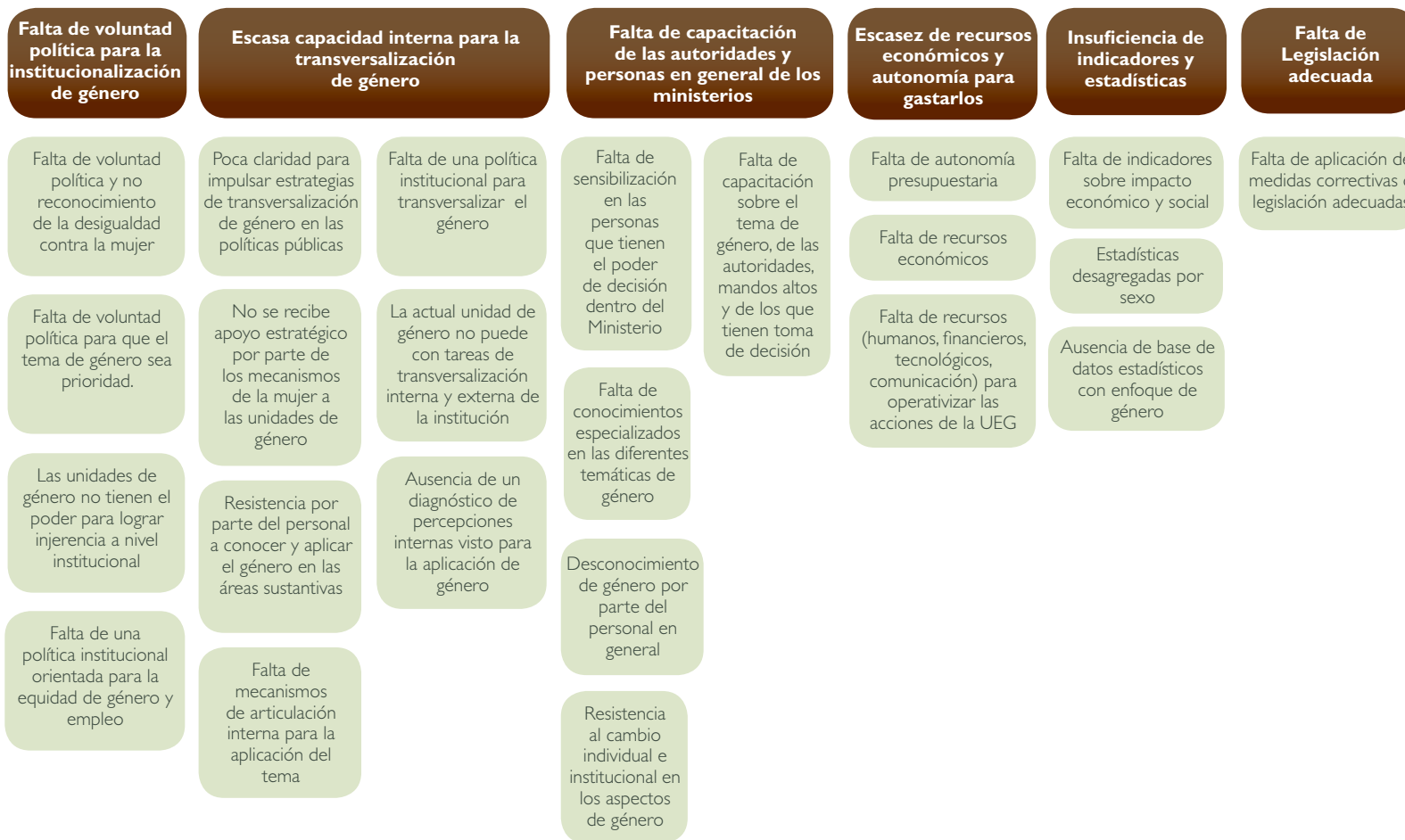




## PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS



# Taller Centroamérica, México y República Dominicana



## PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS

**Falta de voluntad política para la institucionalización del tema de género**

**Escasa capacidad interna para la transversalización del tema de género**

**Falta de capacitación de las autoridades y personas en general de los ministerios**

**Escasez de recursos económicos y autonomía para gastarlos**

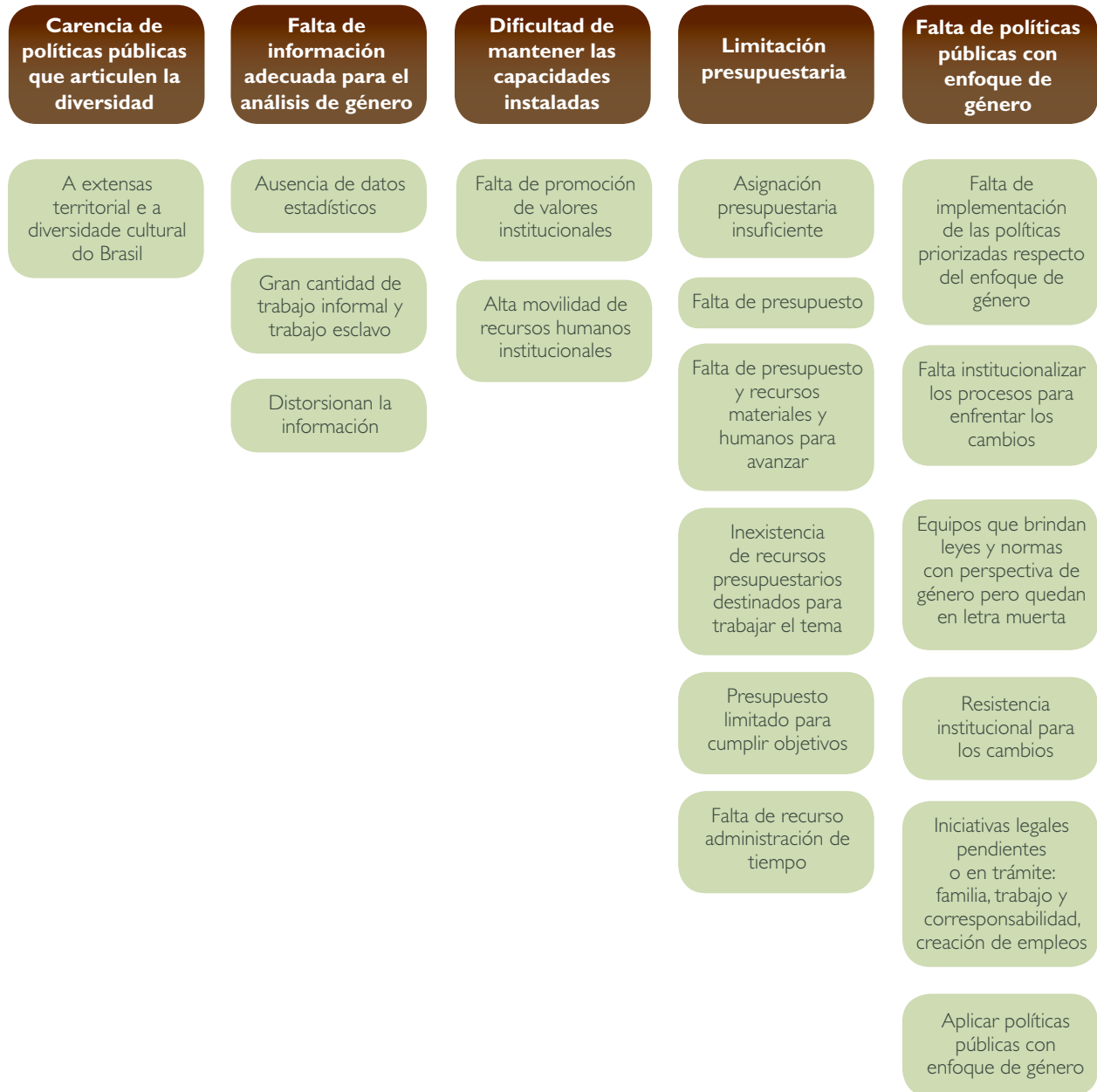
**Falta de legislación adecuada**

**Insuficiencia de indicadores y estadísticas**

## Taller Cono Sur

Necesidad de fortalecimiento institucional		Débil voluntad política	Persistencia de una cultura machista	Factores culturales limitantes
Escaso manejo conceptual y metodológico de género	Falta de entendimiento de qué significa transversalización de género	Débil compromiso político por parte de las autoridades	Se marca mucha diferencia en los roles por género	Baja autoestima de las mujeres
Falta capacitación al interior de los ministerios	Pocas personas capacitadas en el área multiplicadoras	Más allá del discurso políticamente correcto no es una prioridad	No hay igualdad en puestos y remuneraciones	Pensamiento masculinizante de las propias mujeres
Dificultades para percibir la equidad de género como un eje de las políticas públicas	Pocos recursos humanos capacitados	Escaso interés en instalar y reconocer la transversalidad de género	Parámetros culturales rígidos y conservadores	Factores culturales enraizados en las instituciones
Fortalecimiento de la planificación estratégica participativa	Dificultad para entender que las políticas de género son transversales y no un problema de mujeres	Políticas de género no son visualizadas como prioritarias	La educación no privilegia la igualdad de género	Barreras culturales que impiden la importancia del concepto de género..
No hay en mandos medios y directores real conocimiento del tema por resistencias	Pocas personas capacitadas en el área	El lugar de las mujeres en las decisiones políticas queda relegado frente a otras temáticas.	Desconocimiento del tema de género en los/las funcionarios/as	Trato diferenciado otorgado por los mismos padres a los hijos varones y mujeres
Empoderamiento de la unidad al interior del Ministerio		Necesitamos políticas de participación en el ámbito de decisión	Cambios constantes de funcionarios/as sensibilizados/as en perspectiva de género	Una visión conservadora e tradicional de mundo

## Taller Cono Sur



## PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS



## Taller Países Andinos

### Los modelos institucionales de gestión no tienen perspectiva de género

Modelo de gestión institucionales

Re institucionalizar la unidad de género en el MRL

Poca claridad del rol institucional frente a la transversalización

Involucrar a las autoridades en el tema de género

Falta de programas, planes con enfoque de género

### Los funcionarios no están capacitados en el tema de género

Nivel de conocimiento y preparación profesional

Capacidad de desempeño en labores o trabajo de campo

Falta de formación en género

Falta de personal especializado

Capacitación de personal calificado

Ausencia de personal especializado en género en las instituciones

Cambios constantes de funcionarios/as sensibilizados/as en perspectiva de género

### Débil voluntad política para el tema de género

Tema no priorizado en el país

Falta de voluntad política en algunos sectores del Estado

No existe apoyo político, por ende, económico

Falta de decisiones políticas a nivel institucional para crear las UEG

Falta de voluntad política para priorizar la transversalización

Falta voluntad política en algunos gobiernos regionales

### Persistencia de una cultura machista

Se marca mucha diferencia en los roles por género

No hay igualdad en puestos y remuneraciones

Parámetros culturales rígidos y conservadores

La educación no privilegia la igualdad de género

Visión masculina en todos los niveles

Cultura androcéntrica predominante

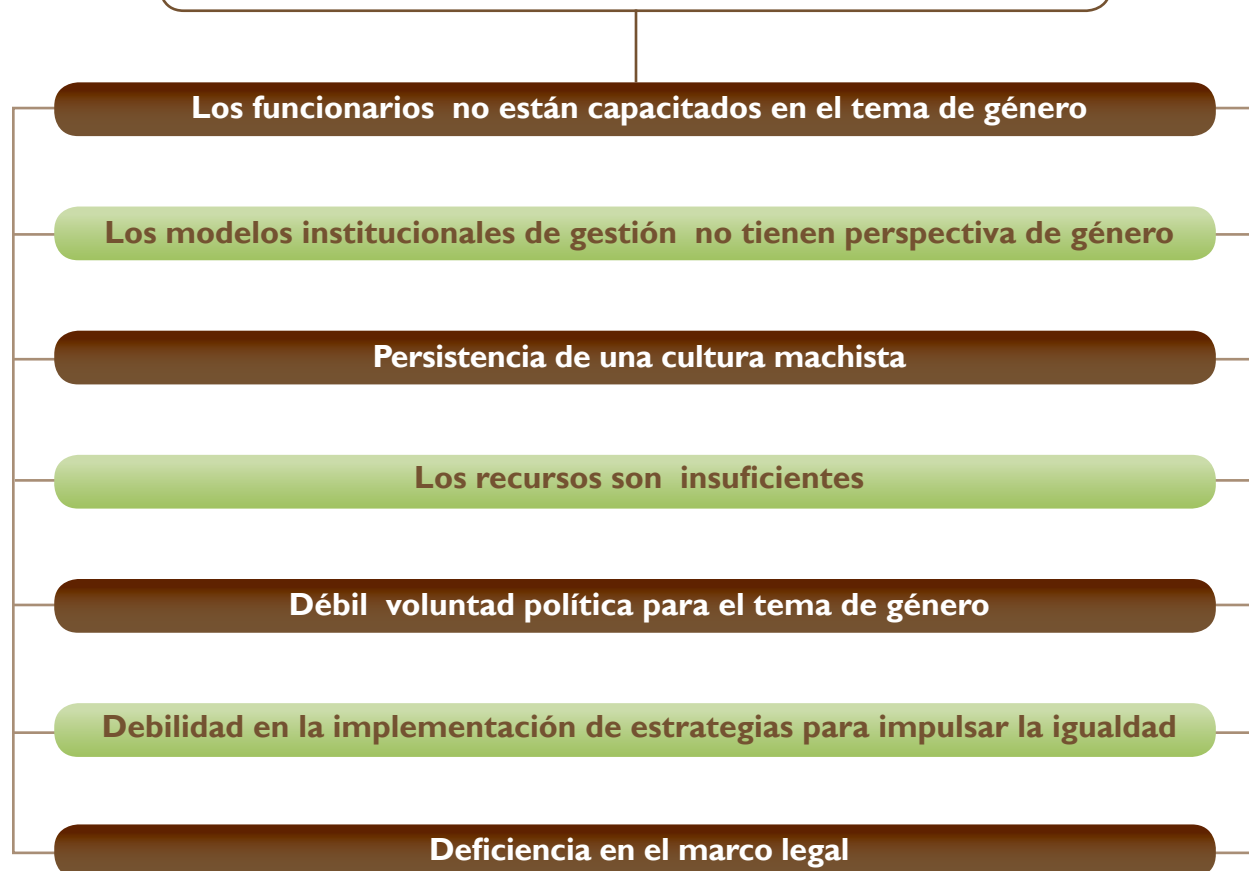
## Taller Países Andinos

---





## PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS



### 3.1. Consolidado de problemas detectados

Como se puede observar, los principales problemas recogidos tienen una gran similitud, independiente de la zona geográfica de la que provienen las y los participantes.

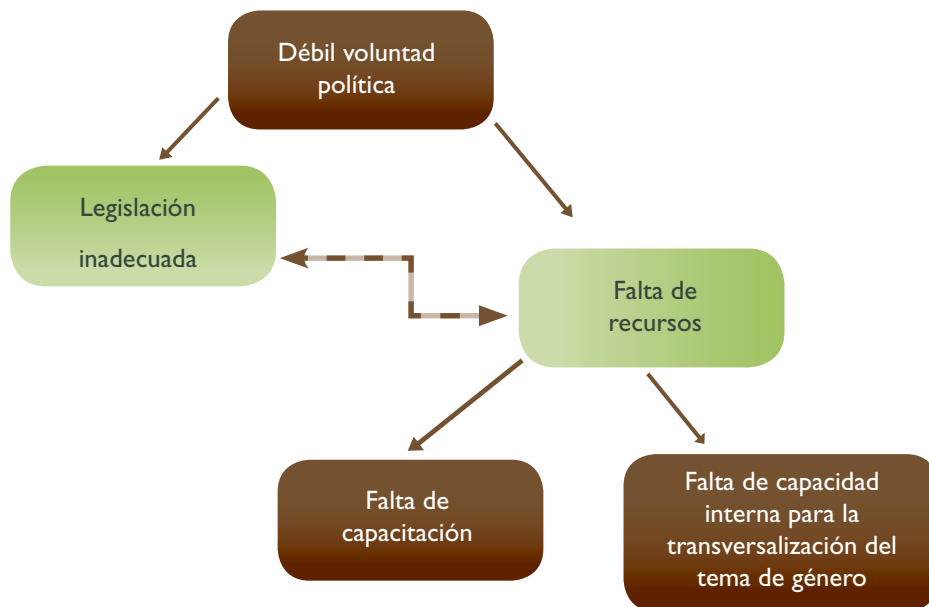


Son cinco grandes temas los que cruzan a gran parte de las unidades especialidades de género en América Latina y El Caribe y se erigen como las principales dificultades para lograr la institucionalización y la transversalización del enfoque de género en las instituciones.

Como parte del desarrollo del taller, las y los participantes jerarquizaron los problemas en el Árbol de Problemas. De esta forma hubo concordancia en que la falta de voluntad política se situaba en la parte superior del árbol y, si bien sus consecuencias se ven reflejadas en todo lo demás, los niveles en que ello debe resolverse es de ingerencia limitada de la Unidad Especializada de Género.

Por otra parte, la falta de recursos es causal de la falta de capacitación y en parte de la escasez de capacidades internas para transversalizar o integrar el enfoque de género.

### 3.2. Árbol de Problemas



En el nivel más alto del árbol de problemas siempre estuvo como problema principal la falta de voluntad política de las autoridades lo que se traduce directamente en la ausencia de una política institucional orientada a la equidad de género y a su transversalización.

De este problema base se desprenden gran parte de los problemas que enfrentan las unidades especializadas de género, tales como la falta de recursos humanos o financieros o la capacitación de sus funcionarios y funcionarias.

En la medida en que las y los participantes fueron despejando los distintos niveles de problemas, fue posible ir formulando las expectativas y proponer soluciones dentro de su ámbito de acción a lo largo del taller.

Es necesario recordar que en los talleres las mesas de trabajo estuvieron conformadas por representantes de diversos países, por lo cual la “planificación” que realizaron fue un consenso entre temas compartidos, lo que implica que este ejercicio les permitía generar buenas ideas que potencialmente podrían compartir en sus países e implementar la metodología de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para construir así su planificación con todos los actores relevantes involucrados.

Sin embargo, la presencia de representantes de los Ministerios de Trabajo conjuntamente con los mecanismos nacionales de la mujer de cada país, permitió en varias ocasiones, celebrar consensos que, de acuerdo al seguimiento realizado posteriormente, han llegado a convertirse en acuerdos de trabajo interinstitucional.

### **3.3. Formulando los objetivos**

Cada grupo identificó en una matriz estratégica la Visión, la Misión y los objetivos estratégicos. De esta forma comprendieron y practicaron los distintos niveles de objetivos. Una vez que las y los participantes identificaron los objetivos, se procedió a llenar las matrices estratégicas poniendo especial atención en mantener la coherencia y la consistencia de la matriz con los objetivos y teniendo presente a la vez, la confección de indicadores.

Al momento de generar los objetivos estratégicos, éstos se centraron en el ámbito de acción de las y los participantes, hecho que es clave si se considera que al momento de generar una estrategia ésta debe tener resultados concretos medibles.

Lo anterior implica que si bien en el nivel superior puede aparecer como problema fundamental la falta de voluntad política, este problema no puede ser objeto de una estrategia de las y los participantes, debido a que no tienen el ámbito de acción necesario para poder influir en el aumento de la voluntad política por parte de las autoridades.

Los problemas que se abordan deben estar circunscritos a los niveles donde se tiene real injerencia y es posible conseguir resultados concretos que aporten a mejorar en el mediano y largo plazo la voluntad política de las autoridades.

En este sentido las y los participantes comprendieron perfectamente el nivel en el que debían generar la estrategia, formulando objetivos concretos a corto, mediano y largo plazo, con sus respectivas actividades e indicadores de logro.

### **3.4. Los objetivos estratégicos trazados durante el desarrollo de los talleres**

Cada uno de estos puntos se repitió en los talleres y es lo que motivó fuertemente a las y los participantes, pues veían cómo ellos/as podían ir trabajando internamente con los recursos con que ya contaban, en mejorar el trabajo que se estaba realizando.

Es justamente en estos ámbitos donde posterior al taller se vieron los mayores resultados una vez que las y los participantes volvieron a sus países de origen y comenzaron a transferir a sus pares lo aprendido.



Definir los objetivos a corto, mediano y largo plazo para la UEG, entendiendo que es necesario contar con un plan de trabajo consensuado que permita establecer una estrategia para el logro de dichos objetivos.



Fortalecer el recurso humano de la UEG a través de la capacitación.



Elaboración de una política institucional de género, que defina la metodología y los objetivos de trabajo para incorporar el enfoque de género en el Ministerio de Trabajo.

### 3.5. Conclusiones del desarrollo de los talleres

En todos los países en que se llevaron a cabo los talleres subregionales, hubo un amplio respaldo, al más alto nivel político<sup>10</sup>, de parte de los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. Asimismo, se contó con la participación de las/os participantes pertinentes, en el sentido de que concurrieron las personas responsables de las unidades especializadas de género en los Ministerios de Trabajo y sus homólogas en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. La presencia de las/os funcionarias/os de ambos sectores marcó el comienzo de un trabajo que necesariamente debe darse en conjunto.

La participación conjunta de los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer fue un hito enriquecedor para aquellos países en que asistieron ambas contrapartes (fueron excepciones aquellos países en que asistió sólo una de las partes). Tal combinación replicaba la forma de cooperación y colaboración que debía establecerse en la realidad. Además, facilitó en gran medida el logro de consensos y compromisos para actividades posteriores en los países.

10. Los talleres contaron con el apoyo y participación de los/las Ministros/as de trabajo y ministras de la mujer o más altas autoridades de los mecanismos nacionales de la mujer de los países sede. Esto contribuyó en esos países a una difusión especial, a nivel de prensa escrita, televisiva y radial, de la temática de los talleres, en especial, la igualdad de género en el trabajo decente.

Tomando en cuenta lo anterior, puede decirse que el taller ha sido un medio que contribuirá al fortalecimiento de la cooperación interinstitucional de ambos sectores, tanto a nivel nacional como de la subregión, hecho que se ha visto refrendado por las respuestas recibidas en el cuestionario de seguimiento, que en su mayoría aseguran que las relaciones entre ambas instituciones han mejorado desde la asistencia al taller.

Es preciso seguir ampliando y fortaleciendo esa cooperación interinstitucional, basada en el interés común en lograr resultados eficaces en relación a la creación de trabajo decente. El fortalecimiento de iniciativas que procuren la equidad de género en el ámbito laboral sólo puede redundar en beneficios para cada nación.

Atendiendo a los resultados, en base al análisis realizado por las/os participantes, podría afirmarse que lograron incorporar los elementos de planificación entregados. El resultado expresado en las matrices estratégicas muestra una excelente apropiación de los conceptos y habilidades entregadas en el taller.

Como ya se ha señalado, existen diferencias importantes en el avance en el grado de institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de la región, que van desde la ausencia de una unidad, punto focal, u otra forma de abordaje de la inserción del enfoque de género en la institución, hasta unidades con una misión y objetivos claramente establecidos. Sin embargo, a pesar de este avance inequitativo, los problemas siguen siendo de la misma índole, con mayor o menor agudeza, pero caracterizados por los cinco elementos resultantes de la sistematización de los talleres mencionados en el capítulo anterior:

La institucionalización, es decir, la decisión de incorporar el enfoque de género en la estructura y cultura organizacional de los ministerios, que se traduce en la creación de unidades de género con recursos y autonomía para poder desarrollar su labor asignada, es el paso necesario para lograr la transversalización de esta óptica. Como se pudo observar en los talleres, las y los representantes de los ministerios, están conscientes de que el proceso de institucionalización, como expresión de la voluntad política de las autoridades de asumir el compromiso con la equidad de género en el trabajo y el empleo, es una decisión que escapa a sus atribuciones. Por tal razón, sus esfuerzos se enfocaron en el diseño de estrategias para lograr los máximos resultados con los recursos disponibles, aunque fuesen escasos.

En la medida en que identificaban sus problemas e iban siendo agrupados, las y los participantes pudieron detectar un buen número de debilidades, como por ejemplo, aquellas relacionadas con la carencia de información con la desagregación por sexo adecuada para permitir diagnósticos acertados. En casos como estos, establecían como prioridad el fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales con los productores oficiales de estadísticas de sus respectivos países.

De acuerdo a las opiniones de participantes en los talleres, los pasos de la planificación estratégica con enfoque de género que ejercitaron en los días de capacitación, es una herramienta útil no sólo para planificar las actividades, sino que también lo consideran como un elemento que les permite la identificación y priorización

de objetivos. En la medida en que los objetivos pueden ser ordenados de acuerdo a los recursos existentes no sólo de la unidad de género, les permite identificar a los/as involucrados/as y aliados tanto al interior del Ministerio como en otras entidades para poder establecer alianzas, lo cual en sí es un recurso multiplicador de otros recursos. Al mismo tiempo, han valorado el mejor conocimiento del trabajo que se está realizando desde otros países en relación a la transversalización del enfoque de género.

Por otra parte, esta iniciativa ha fortalecido la cooperación entre la CIM, la OEA y la OIT, en un esfuerzo de interés común y respaldado por mandatos del más alto nivel.



CAPÍTULO

# 4.

## RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Tomando en consideración el gran interés que manifestaron las y los participantes de los talleres Subregionales de Planificación Estratégica con Perspectiva de Género, y sus declaraciones de aplicar en sus respectivos países las enseñanzas recibidas, sumado al objetivo de mantener la continuidad de las acciones de fortalecimiento iniciadas, la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres en consulta con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, planteó realizar un seguimiento a las actividades impulsadas por los Ministerios de Trabajo. Para tal fin, se elaboró un cuestionario que fue enviado a las instituciones y respondido por las personas que asistieron a los talleres. Este cuestionario indagaba sobre las acciones o actividades en que se han aplicado o se ha planeado aplicar los contenidos entregados en los talleres, dirigidos al fortalecimiento de la transversalización de género.

Un cuestionario parecido se remitió a las/os representantes de los mecanismos nacionales de la mujer que tomaron parte en los talleres, para conocer sus apreciaciones sobre el cambio que pudiesen haber experimentado los Ministerios de Trabajo de sus países. Un interés especial se atribuyó a las eventuales modificaciones entre las relaciones entre ambas instituciones.

Otro objetivo del seguimiento fue conocer las dificultades que la implantación de medidas tendientes a la institucionalización y la transversalización del enfoque de igualdad de género pudiese generar en los Ministerios, tanto desde su propia perspectiva, como desde el mecanismo nacional de la mujer.



## 4.1. Los principales avances

Como una primera aproximación a este seguimiento, es preciso tomar en consideración el diferente estado de desarrollo de las unidades especializadas de género en los Ministerios de Trabajo, que va desde su inexistencia, hasta unidades conformadas e institucionalizadas, pasando por una amplia heterogeneidad de formas: puntos focales, asesorías o comisiones. Su grado de institucionalización también presenta una variada gama, predominando la debilidad de la inserción institucional y de los mecanismos que aseguren su estabilidad, tales como un marco legal adecuado. También, y como consecuencia de lo anterior, se registra una amplia diferencia en la disponibilidad de recursos de estas unidades, aunque, como quedara registrado en el desarrollo de los talleres, el común denominador es una escasez de recursos tanto humanos, técnicos, como financieros.

Partiendo de estas consideraciones, las acciones que han desarrollado las y los representantes de los Ministerios de Trabajo de la región también tienen diferentes matices. Sin embargo, a menos de un año de la finalización de los talleres subregionales, ya se registraban numerosas actividades emprendidas por las y los representantes de los Ministerios de Trabajo y de los Mecanismos para el Avance de la Mujer de los países participantes. El 80% de los ministerios y el 50% de los mecanismos que respondieron<sup>11</sup> al cuestionario, han desarrollado alguna acción o actividad en relación a los contenidos del taller para el fortalecimiento de la transversalización de género.

En primer lugar cabe destacar las iniciativas que han tenido lugar en países donde no existía una unidad especializada de género en el Ministerio de Trabajo.

- En Venezuela se han hecho esfuerzos importantes tanto de parte del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio del Poder Popular para la Mujer e Igualdad de Género – Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) para la articulación entre ambas instituciones con el objetivo de crear la unidad especializada de género (a través de oficio y seguimiento).

Desde INAMUJER se realizó una presentación y discusión con las autoridades de INAMUJER de los acuerdos y compromisos asumidos en el desarrollo del Taller de Capacitación en Planificación Estratégica con Enfoque de Género, en relación a la conformación de la Unidad Especializada de Género (UEG) desde la coordinación con el Ministerio del Trabajo. Por otra parte, realizaron reuniones de articulación con representantes del Ministerio de Trabajo para avanzar en los compromisos de país y elevaron una solicitud a autoridades del Ministerio del Trabajo para el desarrollo de mesas de trabajo y discusión interinstitucional para la sensibilización en el tema de género y establecimiento de estrategias para la creación de la UEG.

- En El Salvador, afirman que el taller reforzó las iniciativas que ya estaban en marcha para elaborar el Acuerdo Ministerial de Creación de la Oficina para la Equidad entre los Géneros del Ministerio de Trabajo y Previsión

11. El cuestionario fue enviado a los 29 Ministerios de Trabajo y 28 Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer participantes en los talleres. Se recibió respuesta de 22 Ministerios y 22 Mecanismos.

Social, creada recientemente. Por otra parte, en el Ministerio se realizó una Auditoría de Género en mayo de 2012, liderada por la OEA y la OIT, y con el financiamiento del gobierno de Canadá, en el marco de las iniciativas de la OEA de fortalecimiento institucional sobre género. La auditoría permitió tener un panorama actualizado sobre este tema y plantear un plan de acción a seguir:

- La Oficina de Asuntos de la Mujer de Jamaica informó que fue nombrada una persona como punto focal de género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como en otros Ministerios, Departamentos y Agencias como un componente de la Estrategia de Transversalización de Género (GMS) para asegurar la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada recientemente en marzo de 2011.
- Barbados y Belice han avanzado en la identificación de asesorías para el análisis del marco legislativo y de políticas del Ministerio, en el primer caso y, para la identificación de la asistencia necesaria para crear un punto focal de género, en el segundo.
- En particular, en Barbados, con posterioridad al taller, la Oficina de Asuntos de Género tuvo una reunión con la Unidad de Recursos Humanos e Investigación Social en el Ministerio de Trabajo para examinar la mejor estrategia para transversalizar el enfoque de género en las políticas laborales, en la legislación y en programas. Se estableció que la Unidad sería un punto focal y que todo el personal de la Unidad debería asistir a una capacitación en género entregada por la Oficina de Asuntos de Género y que el Ministerio financiaría el costo del entrenamiento de los oficiales de los Programas en la University of the West Indies. Finalmente, se convino en que la Oficina de Asuntos de Género jugaría un papel consultivo. Otro punto a destacar también en Barbados, lo constituye la rápida respuesta del Ministerio de Trabajo a la oferta de la OEA y la OIT para realizar una Auditoría Participativa de Género. Esta tuvo lugar en el mes de octubre de 2011, constituyéndose en la primera auditoría de este tipo que se realiza en América Latina y el Caribe. Sobre este punto se hará referencia más adelante.
- En Granada, se espera el nombramiento de un punto focal que permita desarrollar actividades al interior del Ministerio y coordinar con la División de Género y Asuntos de la Familia.
- En Bahamas, donde aún no se ha formado una unidad especializada de género, se han mantenido reuniones informales con los Directores de Trabajo y Estadísticas y con representantes del Comité TRIFOR (Integrantes del Programa Nacional de Trabajo decente de Las Bahamas), con el objetivo de cumplir con los objetivos del taller.

En otros países aún no se ha logrado crear unidades especializadas de género, como es el caso de Santa Lucía o Guyana, en los que considera que se requiere apoyo técnico para sensibilizar a las personas en puestos de decisión que puedan institucionalizar los cambios necesarios.

Otro grupo de países, entre los que se incluye a México, Argentina, Brasil, Bolivia, Paraguay, Uruguay, Costa Rica, Colombia, Panamá y Guatemala, ya contaban con unidades especializadas de género y coinciden en señalar,

tanto desde los Ministerios de Trabajo, como de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la mujer; que las herramientas que recibieron en los talleres les han fortalecido en su trabajo, potenciando sus capacidades y aplicándolas en sus procesos de planificación.

- En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), mediante la Dirección Nacional de Transversalización de la Perspectiva de Género y la Dirección General para la Igualdad Laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, han realizado diversas reuniones de planificación para realizar acciones conjuntas, para establecer acuerdos, estrategias y medidas orientadas a fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en los programas de fomento a la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- La Dirección de la Mujer de Argentina informa que se han fortalecido los vínculos con los puntos focales de género del resto de los ministerios, el poder legislativo y el poder judicial, como con otros organismos.
- En Uruguay, desde el Instituto Nacional de las Mujeres señalan que a través de los ejercicios desarrollados en el taller han podido mejorar la planificación estratégica en la temática de las trabajadoras domésticas para el relacionamiento y la articulación con el Ministerio de Desarrollo Social y otros organismos del Estado uruguayo. Por su parte, el Ministerio de Trabajo ha tenido un fuerte trabajo de planificación en diversas áreas.
- En Guatemala, se ha conformado un equipo impulsor, a nivel de personal directivo del Ministerio, para asegurar la implementación del proceso de institucionalización de la perspectiva de género y etnia, como estrategia para la institucionalización de la Política Nacional de las Mujeres.
- En Perú, el representante de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (MTPE) y la representante de la Dirección General de la Mujer (MIMDES), expresaron públicamente el compromiso de su intención de potenciar su trabajo conjunto, iniciando coordinaciones para promover la igualdad de oportunidades y no discriminación. Para ello, desarrollaron un programa de actividades que abarca la capacitación al interior del Ministerio de Trabajo, en materia de institucionalización y transversalización del enfoque de género y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; monitoreo y evaluación de las políticas de igualdad; y el fortalecimiento de la instancia de género del Ministerio de Trabajo.
- Por su parte, en República Dominicana, en el Ministerio de Trabajo, se han efectuado propuestas para modificar su misión y visión desde un enfoque de género, concordante con los ejercicios desarrollados en el taller sobre este tema; se ha firmado un convenio de trabajo con el Ministerio de la Mujer; y declaran haber logrado un consenso para la institucionalización de la Comisión de Género en el Ministerio de Trabajo. Asimismo, el Ministerio de Trabajo señala haber efectuado difusión y capacitación del enfoque de género en áreas sustantivas de la institución y, considera que ha habido cambios positivos de actitud del personal de Planificación y Desarrollo del Ministerio.

En otros países, factores externos han impedido el desarrollo de las actividades. Es el caso de Surinam, en que si bien se han implementado algunas acciones, el cambio de autoridades ha retardado una mayor actividad. En Venezuela, ha habido impulsos de mucha importancia por parte del Ministerio de Trabajo y Protección Social y el Instituto de la Mujer; pero no se pudieron concretar por emergencias de origen climáticas que demoraron su continuidad. También en Ecuador, un cambio de personal al interior del Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales ha demorado el cumplimiento del acuerdo de relevar el papel de la unidad de género que se encontraba al interior de la Dirección de Protección Especial de Derechos. No se recibió información del Ministerio, al igual que Chile, en que si bien participó en el taller un representante del Servicio Nacional de la Mujer, no se recibió información para el seguimiento.

## **4.2. Las dificultades**

Las dificultades que los países han encontrado para avanzar en la institucionalización y transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo se relacionan fundamentalmente con la falta de capacitación y sensibilización de las/os funcionarias/os del Ministerio, para entender la temática de género, que suele asimilársela sólo a preocupación por las “mujeres”. Una de las dificultades más recurrentes para desarrollar su labor es la escasez de recursos financieros y humanos, así como también del recurso tiempo.

Fueron también identificados algunos problemas de índole cultural en relación a la persistencia de una cultura machista y resistencia al cambio que significa la introducción del enfoque de género en los procesos institucionales.

Otro grupo de dificultades percibidas tienen que ver con cambio de autoridades en algunos ministerios, que ha detenido o demorado los procesos de institucionalización iniciados y comprometidos.

Al analizar las dificultades encontradas que se mencionan, queda de manifiesto que éstas siguen teniendo el mismo carácter que aquellas que surgieron en el diagnóstico inicial presentado en el estudio La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas, y se reflejan también en los problemas identificados por las y los participantes de los talleres, que fueron presentados en el capítulo anterior. Este tipo de dificultades tiene su raíz en la debilidad de la institucionalización de las unidades especializadas de género en sus respectivos ministerios, la cual se expresa en la escasez de recursos de toda índole asignados para la temática de género. Indudablemente, la falta de recursos dificulta las posibilidades que tienen las unidades de género para la sensibilización y capacitación al interior de los ministerios y en ese punto se cierra el círculo: personas en cargos de decisión no sensibilizadas en la importancia y beneficios de la incorporación del enfoque de género en las políticas y programas laborales y de empleo en la consecución del trabajo decente, no priorizan la asignación de recursos a estas unidades, pues no vislumbran que es una inversión con amplios réditos sociales y económicos para sus países.

Para las UEG, estas dificultades, en general, escapan a su posibilidad de resolución directa, porque se trata de problemas de institucionalización que, como se señalaba en páginas anteriores, no necesariamente está dentro de su alcance cambiarlas a corto plazo; generalmente se trata de construcción de voluntad política de las autoridades, la cual puede ser influenciada por factores externos. En este punto, las unidades de género pueden generar cambios en forma indirecta, a través de la conformación de alianzas con los movimientos y organizaciones de mujeres de la sociedad civil y, fundamentalmente, con los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.

Al respecto, se han registrado en varios países, acciones de petición de apoyo técnico a organismos internacionales para el fortalecimiento institucional de las unidades de género de sus Ministerios de Trabajo (por ejemplo, El Salvador, Barbados, Surinam y Belice). También se ha observado un interesante acercamiento entre los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de la Mujer (por ejemplo, Perú y Venezuela).

La importancia de la existencia de voluntad política para una sólida institucionalización del enfoque de género y su transversalización queda de manifiesto en los países en los cuales señalan no haber tenido dificultades, como México, que cuenta con una fuerte institucionalización de la perspectiva de género en el Estado, y en países que afirmaron no haber enfrentado dificultades, debido al apoyo recibido a este proceso, desde la máxima autoridad del Ministerio de Trabajo, como es el caso de El Salvador, Panamá y la República Dominicana.

### **4.3. Necesidades de apoyo para implementar las actividades**

Al consultar sobre las necesidades que han experimentado para llevar a cabo las actividades realizadas conducentes a la transversalización de esta perspectiva, así como también las que visualizan a futuro, en todas las áreas del Ministerio de Trabajo, casi unánimemente los países mencionan el apoyo técnico y financiero.

El destino del apoyo técnico y financiero es requerido, por un lado, para lograr recursos humanos capacitados, para que a su vez capaciten a funcionarios y funcionarias del Ministerio y así facilitar el proceso de transversalización de género. Por otro lado, también visualizan el apoyo técnico y financiero como un medio de lograr implementar proyectos.

Un mayor conocimiento sobre experiencias exitosas de integración o transversalización, es un punto mencionado en varias oportunidades como una necesidad de apoyo sentida por las contrapartes de género en los Ministerios de Trabajo.

Es interesante destacar el tipo de apoyo que solicita el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, el cual ha comenzado un interesante proceso de fortalecimiento con la OIT y que ha realizado una Auditoría de Género, con apoyo de la OEA y la OIT, que le permitirán consolidar dicho proceso.

#### **4.4. Cambios percibidos como consecuencia de la participación en el taller**

La percepción de los cambios ocurridos y atribuidos a la participación en el taller tiene distintas dimensiones. Por una parte, se destacan cambios en la forma de concebir el trabajo de las UEG y la forma de afrontar las tareas planteadas, modificaciones de las percepciones personales sobre el alcance del trabajo a realizar. Por ejemplo, se menciona como resultado de la participación en el taller, un mayor entendimiento de la importancia de incorporar la perspectiva de género en todos los aspectos del trabajo, incluida las relaciones con las partes interesadas o stakeholders (Trinidad y Tobago); o bien, haber tomado una mayor conciencia del tema de género en la interacción en diversos comités, en los cuales se hacen esfuerzos para asegurar la equidad de género (Belice). En Surinam señalan que el taller ha contribuido a la forma en que se deben enfocar los objetivos, destacando la necesidad de creatividad para ello.

En República Dominicana afirman haber experimentado cambios de actitudes del tercer eje transversal (la igualdad de oportunidades y la no discriminación) en todo el quehacer del Ministerio de Trabajo, así como haber logrado un acercamiento a los altos directivos para que integren la perspectiva de género en sus programas, planes y proyectos institucionales.

Por su parte, Barbados visualiza cambios de mayor envergadura, atribuyendo al taller un cambio en el enfoque sobre el análisis, política y desarrollo del mercado de trabajo por parte del Ministerio.

En relación a los cambios sobre los procesos de planificación, varios países los mencionan. Por ejemplo, Argentina señala que en la unidad de género del Ministerio de Trabajo, los procedimientos se comenzaron a realizar con mayor planificación y se ha priorizado la capacidad de gestionar del equipo promoviendo articuladamente acciones con otras áreas. En Perú, se han operado cambios en los lineamientos para la formulación de planes estratégicos y operativos del Ministerio, estableciendo la producción de estadística sectorial diferenciada por sexo. En Uruguay consideran la capacitación en planificación estratégica recibida como una herramienta que además de ser un instrumento que facilitó el transcurso del taller, ha permitido compartir experiencias desde una metodología específica que tiene el potencial de hacer reflexionar en colectivo, sobre cómo evidenciar e incidir en forma planificada, en desigualdades que existen en las políticas y los programas que se desarrollan desde los Ministerios de Trabajo.

En Venezuela, desde INAMUJER informan que se han implementado los principios de la planificación estratégica desde un proceso de gestión participativa que garantice la institucionalización del enfoque de género en el Estado Venezolano. Se ha incorporado el análisis de involucrados e involucradas, con el objetivo de identificar las personas, grupos e instituciones que de alguna manera son determinantes en el proceso de implementación de programas y proyectos. También afirman que se ha dado relevancia a la definición de indicadores para el monitoreo de las acciones en las instituciones y organismos públicos con relación a la institucionalización del enfoque de género.

## 4.5. Relación con los mecanismos nacionales para el avance de la mujer

Representantes de 14 de los mecanismos nacionales de la mujer que asistieron a los talleres consideran que su relación con la contraparte de género en el Ministerio de Trabajo de sus respectivos países ha mejorado; 6 evalúan esa relación como igual y sólo un país considera que se ha deteriorado.

Las causas del mejoramiento de la relación interinstitucional son para algunos, el haber conocido las dificultades que enfrenta cada institución para la integración de la perspectiva de género, la posibilidad de despejar dudas, establecer enlaces de trabajo y una mayor colaboración. El único país en que esa relación se ha deteriorado, se debe a que se dieron cambios de autoridades en el Ministerio que ha obstaculizado la comunicación que existía con anterioridad.

## 4.6. Las actividades futuras

Prácticamente todos los países han planificado actividades relacionadas con la transversalización de género en un futuro cercano.

Estas actividades apuntan a diversos ámbitos, aunque hay tendencias bastante marcadas. Destacan, por una parte, las actividades planificadas en varios países que se relacionan con la creación de una unidad o punto focal de género en el Ministerio de Trabajo. Este es el caso de aquellos países que después de su asistencia al taller tomaron el compromiso de impulsar una contraparte de género (Belice, Santa Lucía, Bahamas y Granada).

Luego, resaltan las actividades de capacitación a funcionarios de los Ministerios de Trabajo y otros involucrados (Argentina, Bahamas, Bolivia, Granada, Guyana, Perú, Venezuela y la República Dominicana), lo cual se percibe como una prolongación de las capacitaciones que han venido desarrollando y que en la mayoría de los países ha pasado a ser la actividad central de las UEG.

Un lugar muy destacado en las actividades futuras planificadas lo ocupan aquellas acciones dirigidas al diseño y/o implementación de planes para la transversalización de género al interior de los Ministerios (Venezuela – Plan de Acción para la Transversalización de Género en el Ministerio; Costa Rica – Política de Igualdad y de Equidad de Género del MTSS; El Salvador – Elaboración de política para la transversalización de género en el MTPS; Guatemala – dar cumplimiento al Eje Laboral de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres por medio del Plan Estratégico Institucional de Género). En este mismo sentido, algunos países –en particular del Caribe- proponen realizar acciones en torno al Programa Nacional de Trabajo Decente (Surinam y Bahamas).

Finalmente, países como Brasil o Panamá han centrado sus actividades futuras en el fortalecimiento de la transversalización de género en los respectivos Ministerios. En otros, como Paraguay y Santa Lucía, la desagregación de las estadísticas por sexo y edad, están destacadas como tareas a cumplir en el futuro cercano.

Todas estas acciones declaradas por las y los representantes de los Ministerios de Trabajo demuestran la fuerte intención de seguir avanzando en la transversalización o integración del enfoque de género.



## BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS SOBRE INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO

Del análisis de las respuestas recibidas al cuestionario de seguimiento, tanto de los Ministerios de Trabajo como de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer, ha sido posible conocer un buen número de buenas prácticas relativas a la transversalización de género en los diversos países. A continuación se presentan algunas de estas experiencias.

### República Dominicana

En la República Dominicana el Decreto 974-01, da mandato expreso para la creación de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo en cada Ministerio, con el propósito de incorporar la perspectiva de género en las políticas, acciones, programas y proyectos. Todo este accionar, en articulación con el Ministerio de la Mujer.

El reglamento I 63-04, que crea el Ministerio de la Mujer, en su Artículo 5 expresa que cada Oficina de Equidad de Género y Desarrollo “creará el Comité de Trabajo, que funcionará de forma Ad-Hoc y estará conformado por un o una representante de cada área de los diferentes Ministerios, lo que garantizará la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones de la institución”. En ese sentido el Ministerio de Trabajo está avanzando en dicho propósito.

El Ministerio de Trabajo cuenta con un nuevo esquema organizacional aprobado por el Ministerio de Administración Pública, en el cual se encuentra el Departamento de Equidad de Género, el cual, en consenso

con las áreas sustantivas del Ministerio de Trabajo, ha creado la Comisión Institucional de Género, para lograr la transversalización de género en la institución.

## Uruguay

La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay definió entre sus ocho metas estratégicas para el período 2010-2015 la “transversalización del enfoque de género<sup>12</sup> en todas sus actividades sustantivas”.

Se sustentó en la concepción que las políticas de empleo y formación deben necesariamente tomar en cuenta, además de los requerimientos y demandas de la estructura productiva, las características, circunstancias y motivaciones de las personas que son sujetos de las acciones. En este sentido, el enfoque de género constituye una perspectiva que involucra y traspasa todos los procesos de trabajo y, por consiguiente, a las diversas áreas y campos de actuación institucional.

El objetivo final es lograr que: “la planificación de las actividades de los Centros Públicos de Empleo, incorporen objetivos y metas de cumplimiento específicamente referidos a la dimensión de género<sup>13</sup>”.

En los Centros Públicos de Empleo, que son referentes locales ejecutores de las políticas públicas de empleo y promotores de estrategias de desarrollo territorial, este proceso se inició con una reflexión sobre la manera de “desnaturalizar” los roles de género socialmente atribuidos, como paso previo para identificar las situaciones de desigualdades que mujeres y varones enfrentan en el mercado de trabajo y su posterior intervención.

Para este fin, se conformó un grupo de trabajo ad-hoc, inter-áreas de la Dirección Nacional de Empleo, coordinado desde la Asesoría de Género, iniciando una forma innovadora de trabajo en la temática. En este marco y en el proceso de preparación del taller, se realizó la consulta a los servicios sobre el grado de acercamiento o conocimiento a la temática.

En noviembre de 2010, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Española, se desarrolló el “Taller de trabajo: la incorporación de la dimensión de género en la actividad de los Centros Públicos de Empleo”, actividad que contó con participantes de las oficinas del interior del país.

---

<sup>12</sup>. Tiene su antecedente inmediato en la Estrategia Nacional de Fomento del Empleo (2005), que integra los principios y contenidos de la Agenda de Trabajo Decente de OIT, así como el Primer Plan Nacional de Oportunidades y Derechos, (PIODNA) 2007-2011, el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo consensuado en la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, definiendo objetivos y líneas estratégicas de actuación.

<sup>13</sup>. DINAE-MTSS Planificación Estratégica 2010-2015, página 46

## México

La política laboral del Estado Mexicano tiene como ejes rectores dos prioridades estratégicas: la política económica y la política social. Cada una de ellas coincide con ejes estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012: Eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos y Eje 3. Igualdad de oportunidades.

Con base en el Eje rector 3, Igualdad de Oportunidades, en el rubro de equidad de género, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (STPS) se comprometió en su Programa Sectorial a diseñar una política para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones afirmativas y prácticas laborales que fomenten la equidad en el ingreso, la movilidad y la permanencia en el empleo.

El gobierno mexicano cuenta con un programa presupuestario con base en la metodología del marco lógico. Dicha herramienta permite tener una planeación con visión, objetivos estratégicos y actividades, priorizando estas últimas de acuerdo a su factibilidad.

En el proceso de planificación estratégica han participado las y los representantes de cada área de la STPS encargados de la planificación y seguimiento en cada una de sus unidades responsables.

De acuerdo a la metodología adoptada en los lineamientos establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se cuenta con indicadores que miden el proceso de ejecución de las acciones encaminadas a atender los compromisos asumidos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, así como la evaluación de los resultados obtenidos.

Dentro de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), existen indicadores cuantitativos y cualitativos con una periodicidad para realizar los reportes correspondientes.

Aunado a lo anterior, en el presupuesto de Egresos de la Federación, específicamente en su Anexo 10, considera acciones bajo el rubro "Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral", atendido a través de las acciones y programas que coordina la Dirección General para la Igualdad Laboral.

## Panamá

La Oficina de Género y Trabajo es una instancia adscrita al Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), y fue creada mediante la Resolución D.M. 131-2010 del 27 de abril del 2010. Tiene entre sus objetivos el fortalecimiento permanente de las capacidades internas institucionales de las contrapartes a fin de mejorar el conocimiento, introduciendo el uso y manejo de elementos conceptuales simplificados y ágiles para la transversalización del enfoque de género en proyectos de desarrollo y para el acceso al mercado laboral.

Actualmente, la Oficina de Género en el Ministerio cuenta con una Jefa de la Oficina y una trabajadora social, dos asistentes de psicología y un relacionista público. De acuerdo a la estructura del Ministerio, se encuentra en el Nivel Asesor:

Se elaboró el Primer Programa Operativo Anual (POA) para los años 2011- 2012. para así contar con recursos propios en las acciones al desarrollo de las actividades.

La Oficina de Género y Trabajo está enfocada en la Ley 4 del 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Además, se realizó un Convenio de Cooperación entre el MITRADEL y el INAMU, que entre sus objetivos está coordinar con las instituciones públicas o privadas, los programas y proyectos dirigidos a eliminar las causas estructurales de la desigualdad entre los géneros, promoviendo acciones para su reducción o eliminación.

## **Barbados**

Con posterioridad a la realización del Taller de Planificación Estratégica con Enfoque de Género para los países del Caribe, y dando curso a las actividades planificadas en el Plan de Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo, el DDSE/OEA junto a la OIT, enviaron una invitación a algunos países del Caribe para tomar parte en una Auditoría Participativa de Género. La Ministra de Trabajo respondió rápidamente a esta invitación, manifestando su interés de fortalecer la transversalización de género en el Ministerio, para lo cual el Ministerio de Trabajo se ofrecía para ser sometido a una auditoría de género.

Una Auditoría Participativa de Género (APG) es tanto una herramienta como un mecanismo basado en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en la esfera individual, de unidad de trabajo, así como del conjunto de la organización. Mediante este mecanismo se examina si las prácticas internas y los sistemas de apoyo conexos orientados a la integración de las cuestiones de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si son objeto de seguimiento. Basándose en la situación existente, el ejercicio identifica las principales deficiencias y problemas, así como formas de subsanarlos, planteando posibles mejoras y nuevas ideas.

Un equipo de cinco personas, constituido por representantes de OIT y OEA, fue recibido con las puertas abiertas del Ministerio, brindándoles toda la información solicitada mediante la realización de entrevistas, grupos focales y talleres. El informe final con recomendaciones será entregado próximamente a la señora Ministra, para ser implementadas en las distintas unidades del Ministerio de Trabajo y con la asistencia del DDSE/OEA se elaborará el plan de acción para la implementación de las recomendaciones de la Auditoría.

## 6.

**CONCLUSIONES  
Y RECOMENDACIONES**

Es evidente que los trabajos conjuntos llevados a cabo por la OEA y la CIM, con la colaboración de la OIT, y la participación activa y esfuerzos de los Estados Miembros, a través de sus Ministerios de Trabajo y Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer; especialmente desde 2005, van mostrando frutos importantes. La realización del Diálogo Interministerial entre las más altas autoridades de ambos sectores, en el marco de la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, en noviembre de 2011 en El Salvador, es tal vez la prueba más fehaciente, a nivel político, del compromiso de ambos sectores para avanzar la igualdad de género en el marco del trabajo decente.

Este compromiso político ha venido siendo acompañado de actividades técnicas, que incluyen talleres subregionales, estudios y asistencias técnicas en el marco de la CIM y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA. En seguimiento a todas estas actividades y producto de un renovado impulso al enfoque de género en el mundo del trabajo, los países han adelantado acciones muy importantes a nivel nacional, como se destaca en el presente documento, y que incluye la realización de auditorías de género y la consolidación de las unidades especializadas de género.

La información recopilada para efectos de este documento muestra con mucha claridad que los principales obstáculos en relación con la transversalización de género tienen que ver con la escasez de recursos, tanto humanos como técnicos y económicos, así como de voluntad política.

Estos obstáculos se originan, mantienen y agravan debido a la insuficiente comprensión del alcance de la transversalización de género en la estructura de los ministerios y, como fuera mencionado en todos los talleres, por la persistencia de una cultura que mantiene los estereotipos de género. Todo ello, enmarcado en la débil voluntad política de gran parte de los gobiernos de la región para la incorporación de la perspectiva de género como un eje transversal que potencie el desarrollo de los países.

Aún no se ha llegado a generalizar el hecho de que existen razones de igualdad y equidad, así como de eficiencia, para la integración del enfoque de género en las políticas públicas. Más aún, es en el ámbito laboral en que se percibe más nítidamente el efecto contraproducente de las desigualdades de género: la situación inequitativa de la mujer en el mercado laboral es un común denominador a todos los países de la región. Esta inequidad se expresa en una menor participación laboral, en una importante brecha de desempleo femenino, en menor acceso a la capacitación, en ingresos inferiores a los de sus pares varones, por desempeño de igual trabajo.

Todo ello ha dado por resultado una subutilización de la fuerza de trabajo femenina, la que debido a las inequidades del mercado, tiene una baja participación laboral, lo cual a su vez influye en el funcionamiento en un nivel también subóptimo de la economía, produciendo y distribuyendo bajo sus posibilidades; y, como consecuencia, se reduce el crecimiento económico de un país. Junto a este freno en el crecimiento, la subutilización del trabajo femenino se expresa en la mantención de un importante número de personas, en su mayoría mujeres, que para sortear los obstáculos de una incorporación en buenos términos, es decir, al trabajo decente, se ocupa en autoempleos, actividades de baja productividad, subempleadas, desempleadas o inactivas, generando un amplio contingente que no tienen ingresos suficientes para satisfacer todas sus necesidades, generando una pobreza creciente.

La estructura de los Ministerios de Trabajo se erige, por tanto, como un escenario privilegiado para que la igualdad de género transversalice todo su accionar. Para lograrlo se requiere del concurso de toda la organización, de todas sus unidades, divisiones, departamentos y niveles de toma de decisiones, en torno a un plan de trabajo consensuado participativamente. Es necesario que el análisis de género permee toda la estructura y sea considerado como una herramienta para la toma de decisiones.

La transversalización de género representa un robusto potencial de cambio institucional, que lleva tiempo implementar; entre otros motivos, porque es muy usual que las personas que tienen la responsabilidad en la formulación de las políticas no tienen la formación necesaria para hacerlo; suele ocurrir también que se sume a esa falta de capacidad en temas de género, la resistencia y hostilidad a su incorporación.

La sensibilización en género de todo el personal del Ministerio, así como del resto de actores involucrados en el ámbito laboral, tiene un rol crucial para romper los mitos, prejuicios y estereotipos en que se basa la desigualdad de género. Sin embargo, las experiencias que se han revisado muestran que en este campo acecha

el peligro de caer en dar a la capacitación en género un papel protagónico en desmedro de la creación de las estructuras que refuercen el andamiaje necesario para la instalación de la transversalización de género al interior de los Ministerios de Trabajo.

Es comprensible que gran parte de las labores de las Unidades Especializadas de Género (UEG), se basen, y planeen seguir haciéndolo, en la capacitación y sensibilización. Es una realidad que se requiere de personal que entienda la relevancia de orientar a las políticas laborales y de empleo hacia la igualdad de género. Además, resulta más fácil capacitar que emprender otras actividades propias de la transversalización para las cuales posiblemente aún no estén preparadas o no tengan los recursos humanos y económicos para hacerlo o, lo que es más frecuente, que la inserción en la estructura institucional de la UEG no le permita acceder a realizar tareas que requieren de mayor poder de decisión.

Las UEG están en una buena parte de los Ministerios de Trabajo, en una posición que no accede a la toma de decisiones, tienen escaso personal y suelen no estar dotadas de presupuesto propio. Esta misma posición desventajosa tampoco les permite a las personas encargadas, elegir otras estrategias como, por ejemplo, capacitar a otras personas de cargos directivos y monitorear el cumplimiento de un plan de acción al interior de la institución, cargando los recursos necesarios a los presupuestos de esas unidades, haciendo comprender que la incorporación del enfoque de género es una responsabilidad institucional y no sólo de la UEG.

Está claro que el lugar de la estructura en que esté instalada la UEG será clave para determinar la ingerencia que tenga en las políticas y, que éste depende de la voluntad política de las autoridades y de su comprensión de la importancia de la transversalización de género. Si esta comprensión es positiva, el proceso de transformación institucional podrá ser liderado desde la propia dirección, con lo cual se facilita el camino.

Desafortunadamente, no suele ser esa la situación, ya que la creación de las UEG en muchos casos obedece a presiones externas sobre las autoridades por compromisos internacionales contraídos, por la presión del mecanismo nacional de la mujer y/o de los movimientos de mujeres. Por esa razón, su creación a veces guarda las formalidades de una unidad, pero no tiene las atribuciones ni los recursos ni un mandato claro para desarrollar la labor para la cual se supone su instauración. En este caso, las personas responsables deben vencer una serie de resistencias y hostilidades para hacer los cambios profundos que una transversalización de la perspectiva de género requiere. Es por tal motivo, que la generación de alianzas internas y externas, así como la capacidad de negociación, son atributos que las UEG deben incorporar a sus capacidades.

La mantención de las UEG está fuertemente influenciada por la fortaleza del mecanismo nacional de la mujer en la administración pública y de las organizaciones de la sociedad civil, en particular, de las organizaciones de mujeres. Es con ambas que requiere crear una fluida relación de cooperación y coordinación interinstitucional. Por tanto, resulta imprescindible fortalecer su capacidad de impulso, apoyo, control y seguimiento de la estrategia de transversalización.

Por último, es preciso insistir en que para lograr una transversalización de género no basta con introducir algunos elementos de género en las políticas públicas laborales y de empleo. No puede ser concebida como una transformación parcial que cubra algunas partes de los procesos. Se requiere que se introduzcan cambios de fondo tanto en la estructura, como en la cultura organizacional y en todo el proceso de gestación de las políticas.

Indudablemente, si no va acompañado del impulso desde arriba, el proceso de transversalización será de largo plazo. Pero aún cuando reciba el apoyo de las autoridades, necesita de recursos, control y evaluación permanentes.

La experiencia de los países en que estos procesos llevan ya más tiempo instaurándose, como en los de la Unión Europea<sup>14</sup>, muestra que hay factores que favorecen la transversalización de género, entre los que se cuenta la disponibilidad de estadísticas desagregadas que faciliten los diagnósticos y el seguimiento de los procesos; los programas de capacitación dirigidos al personal de los Ministerios de Trabajo, pero también a las y los interlocutores involucrados/as en las decisiones. Otro factor clave lo constituye la creación y perfeccionamiento de sistemas transparentes de rendiciones de cuentas.

Lograr la transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas no es un proceso sencillo ni tampoco breve. Sin embargo, los esfuerzos que se vayan desplegando y los frutos que se comiencen a ver representan un estímulo poderoso no sólo para la propia institución, sino también para toda la administración pública nacional.

---

14. Sterner; Gunilla & Biller; Helene. Gender Mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level., Ministerio de Integración e Igualdad de Género, Estocolmo, Suecia 2007.



## Referencias

- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA) (2010). Final Report, Workshop on Strategic Planning with a Gender Perspective for the OAS CARICOM Member States, Georgetown, Guyana, 12-14 de abril de 2010.
- CIM/OEA (2010a). Informe Final, Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para Centroamérica, México y República Dominicana. San Salvador, El Salvador, 4 -6 de Mayo de 2010.
- CIM/OEA (2010b). Informe Final, Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para los países del Cono Sur, Asunción, Paraguay, 15-17 de septiembre de 2010.
- CIM/OEA (2010c). Informe Final, Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para los países andinos, Quito, Ecuador, 12-14 de octubre de 2010.
- Consejo de Europa (1999). Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, Número 28, Madrid.
- Metodología ZOPP, GTZ. Disponible en: [www.pmsj.org.pe/nweb/publicas/.../Metodologia\\_ZOPP\\_GTZ.pdf](http://www.pmsj.org.pe/nweb/publicas/.../Metodologia_ZOPP_GTZ.pdf)
- Moser, Caroline (2005). An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi. Overseas Development Institute, London SE1 7JD, UK. May.
- Organización de los Estados Americanos (OEA) (2000). Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA). Adoptado por la XXX Asamblea General de la OEA mediante resolución AG/RES. 1732 (XXX-O/00), Windsor, Canadá.
- OEA (2007). Igualdad de género para el trabajo decente. Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT. Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA. Washington, D.C. Disponible en: [www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/Inf1%20\(Genero\).pdf](http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/Inf1%20(Genero).pdf)
- OEA (2007). Líneas Estratégicas de la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) para avanzar hacia la igualdad y no discriminación de género en el marco del trabajo decente. XV CIMT. OEA/Ser. K/XII.15.I. TRABAJO/DEC. I/07.
- OEA (2009). La institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas. Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA. Washington, DC. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2009/GENERO.PDF>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD, Chile. Área de Estudios de Género, FLACSO-Chile. Santiago de Chile.
- Respuestas de los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de los Estados Miembros de la OEA, al Cuestionario de seguimiento a los talleres.
- Sterner, Gunilla & Biller, Helene (2007). Gender Mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level. Ministerio de Integración e Igualdad de Género, Estocolmo, Suecia.

# Anexos

**TABLA 1. CAMBIOS INTRODUCIDOS  
RESPUESTAS MINISTERIOS DE TRABAJO**

Pensando en los contenidos del Taller, ¿ha incorporado algún cambio o ajuste en su proceso de trabajo (procedimientos, metodología, relacionamiento, etc.)?

Países	Sí/No	¿De qué tipo?
México	No	
Argentina	Sí	Los procedimientos se comenzaron a realizar con mayor planificación. Se ha priorizado la capacidad de gestionar del equipo de la CEGIOT y promover articuladamente acciones con otras áreas.
Bahamas	Sí	<p>Informal discussions have been held with the Directors of Labour and Statistics and with representatives of the TRIFOR Committee (Partners of The Bahamas' Decent Work Country Programme) with a view to fulfilling the objectives of the Workshop. Identifying approaches to strategically integrate gender perspectives in the Ministry of Labour is challenging due to the absence of a focal point person. Additionally, The Bahamas does not yet have a National Gender Policy.</p> <p>Discussions of the objectives of the workshop have also been ongoing with the representative from Jamaica. Proposed plans are underway (to be shared with other participants) for a regional plan of action for strategic planning with a gender perspective. One of the aims of the initial discussions was to establish a virtual forum with all participants of the workshop to share experiences on the progress made and challenges met with respect to Gender Mainstreaming within the Ministries of Labour in the region. (The Bureau of Women's Affairs, Ministry of Labour and Social Development)</p>
Bolivia	Sí	Capacitaciones sobre temas de los Derechos de la Mujer y desarrollo de Seminarios, Talleres y Proyectos con referencia al tema.
Brasil	Sí	Estamos em construção de um projeto para transversalizar a perspectiva de gênero com as áreas finalísticas de nosso Ministério.
Guyana		N/A
Paraguay	No	
Perú	Sí	En los lineamientos para la formulación de planes estratégicos y operativos del MINTRA, estableciendo la producción de estadística sectorial diferenciada por sexo.
Suriname	Sí	The workshop has contributed to the way you, the manner, to approach objectives. You have to be specific (go in depth) in your objectives and how you wish to reach the objectives and find alternative ways to reach goals. To be creative.
Uruguay	Sí	<p>La posibilidad de participar en el taller; fundamentalmente contribuyó a comenzar a conocer a nivel técnico los procesos que se están desarrollando en los ministerios de la región. Poder compartir los logros, las dificultades, las formas de abordarlas, enriquece, despierta interrogantes e integra nuevos procedimientos en el abordaje de la temática, de acuerdo a la realidad institucional nacional.</p> <p>En cuanto a la planificación estratégica en sí misma, fue una herramienta que además de ser un instrumento que facilitó compartir éstas experiencias desde una metodología específica, tuvo el potencial de hacer reflexionar en colectivo, sobre como evidenciar e incidir en forma planificada, en desigualdades que existen en las políticas y programas que se desarrollan desde los ministerios de trabajo.</p>

**TABLA 1. CAMBIOS INTRODUCIDOS  
RESPUESTAS MINISTERIOS DE TRABAJO**

Pensando en los contenidos del Taller, ¿ha incorporado algún cambio o ajuste en su proceso de trabajo (procedimientos, metodología, relacionamiento, etc.)?

Países	Sí/No	¿De qué tipo?
Venezuela		N/A
Bahamas		
Barbados	Sí	The workshop has changed the Ministry's approach to labour market analysis, policy and programme development. The gender dimension of any on-going or pending initiative has become a major consideration when planning. Furthermore, the relationship with the Bureau of Gender Affairs has been strengthened.
Belize	Sí	I have been more conscious of the issue of Gender and in my interactions on various committees (e.g. Rural Development and Local Government) where the CEO Human Development with responsibility for Gender Issues, also participates) efforts are made to ensure Gender equity. A National Policy on Rural Development, for example, currently in the process of development, also takes account of the issue of Gender
Costa Rica	No	Ante el cambio de administración se debe experimentar un acomodo a las prioridades que definen las nuevas autoridades
El Salvador	Sí	Contemplar la adaptación de la metodología utilizada para la elaboración del plan de trabajo para la formulación de la Política de Equidad entre los Géneros del MTPS
Grenada	No	
Guatemala	Sí	Se hizo una articulación con el Plan Estratégico Institucional de Género y la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres PNPDIM y Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008 – 2023.
Panamá	No	
República Dominicana	Sí	Cambios de actitudes del tercer eje transversal en todo el quehacer del Ministerio de Trabajo. Trabajo en equipo y la descentralización de las operaciones de la estructura. Acercamiento a los altos directivos para que incorporen la perspectiva de género en sus programas, planes y proyectos institucionales.
Santa Lucía	Sí	LMIS modified to capture male/female data

**TABLA 2. ACTIVIDADES FUTURAS  
RESPUESTAS MINISTERIOS DE TRABAJO**

En un futuro próximo, ¿visualiza la posibilidad de implementar acciones que contribuyan a la transversalización del enfoque de género en su Ministerio?

Países	Sí/No	Descripción
México	No	
Argentina	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar y profundizar la implementación de la capacitación interna a los agentes que trabajan en todo el país y conocen la problemática del territorio.</li> <li>- Extender las acciones en relación a la promoción del Programa sobre nuevas trayectorias laborales para oficios no tradicionales para el género.</li> <li>- Continuar con las otras capacitaciones planificadas hacia otros actores.</li> </ul>
Bahamas	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- There is a need to formally establish a focal point from the Ministry of Labour to work with the Bureau of Women's Affairs to advance gender mainstreaming.</li> <li>- The promotion and awareness-raising of issues concerning gender equality and equity with Management and staff of the Department of Labour. Thereafter, an ongoing training programme should be developed to deepen the knowledge base of gender issues and equip staff to assist in training other stakeholders on gender issues.</li> <li>- The training of staff in gender issues would allow for the implementation of gender disaggregated data, i.e. sex, economic and social status, inter alia, within the Ministry of Labour.</li> <li>- Organize public forums to discuss labour legislation and how they impact on women and men in the workplace. Also discussions should be held on the ILO Conventions, including the CEDAW Convention that The Bahamas has ratified, and how its contents may be incorporated into national legislation.</li> <li>- Encouraging the commitments made by the Minister with responsibility for Labour and the TRIFOR team on the Decent Work Country Programme, which included (i) institutional strengthening of the Department of Labour, (ii) making social dialogue central to policy-making in the area of education and training, and (iii) revising labour legislation and promoting respect for labour standards.</li> <li>- Encouraging regular meetings and adequate representation of the TRIFOR Committee to follow-up on the actions indicated in (5).</li> </ul>
Barbados	Sí	The Ministry of Labour is currently in the process of drafting a national employment policy which will seek to address, inter alia, gender issues as it pertains to employment creation and the enhancement of the labour supply through education and training.
Bolivia	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar cumplimiento a la Normativa Legal inscrita en nuestra Nueva Constitución Política del Estado (NCPE), así como en diferentes instrumentos Internacionales.</li> <li>- Realizar Capacitaciones a los inspectores de trabajo para que estos hagan un seguimiento a nivel Nacional referidos al tema.</li> </ul>
Brasil	Sí	O MTE fortalecerá a transversalidade que existe com a SPM (Secretaria de Políticas para as Mulheres).

**TABLA 2. ACTIVIDADES FUTURAS  
RESPUESTAS MINISTERIOS DE TRABAJO**

En un futuro próximo, ¿visualiza la posibilidad de implementar acciones que contribuyan a la transversalización del enfoque de género en su Ministerio?

Países	Sí/No	Descripción
Guyana		Firstly, training programmes must be held with the relevant staff in senior positions capable of instituting the necessary changes in future work plans and projects. Once they are sensitive to the need, they 'hopefully' will initiate the necessary changes.
Paraguay	Sí	Estadísticas con la discriminación en cada sector por género
Perú	Sí	Se realizará un riguroso seguimiento a los compromisos asumidos entre el MIMDES y el MINTRA para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La realización de las actividades de capacitación al interior del Ministerio de Trabajo, en materia de institucionalización y transversalización del enfoque de género y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; así como la utilización del lenguaje inclusivo.</li> <li>- La elaboración de normas internas para institucionalizar acciones de prevención, atención y sanción frente al hostigamiento sexual.</li> <li>- Otras actividades en materia de cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades.</li> </ul>
Suriname	Sí	Decent Work Country Program for Suriname.
Uruguay	Sí	La planificación final podrá ser aportada luego de su aprobación parte de las autoridades del ministerio.
Venezuela	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres de formación y concientización a compañeros y compañeras del Ministerio pertenecientes a las diferentes Direcciones y Unidades.</li> <li>- Planificación y puesta en marcha de un Plan de Acción para la Transversalización de género en el Ministerio.</li> <li>- Incorporar progresivamente la perspectiva de género a los planes y proyectos del Ministerio.</li> <li>- Iniciar mesas de trabajo con instituciones del Estado, organizaciones sociales, de trabajadores y de empleadores, para la planificación de acciones en cuanto al empleo y condiciones de trabajo e igualdad de género.</li> <li>- Iniciar la formación y el debate sobre el presupuesto sensible al Género dentro del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, para incorporar la UEG al Plan Operativo Anual (POA).</li> </ul>
Barbados	Sí	The Ministry of Labour is currently in the process of drafting a national employment policy which will seek to address, inter alia, gender issues as it pertains to employment creation and the enhancement of the labour supply through education and training.
Belice	Sí	Continuous training and Development of the two new focal, points identified, and will be realized with the assistance of the UNDP.
Costa Rica	Sí	Desarrollo del plan de acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, así como el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación de la misma (Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, Comisión de Alto Nivel y Comisión Institucional de Género.

**TABLA 2. ACTIVIDADES FUTURAS  
RESPUESTAS MINISTERIOS DE TRABAJO**

En un futuro próximo, ¿visualiza la posibilidad de implementar acciones que contribuyan a la transversalización del enfoque de género en su Ministerio?

Países	Sí/No	Descripción
El Salvador	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipamiento de la oficina para la equidad de género.</li> <li>- Elaboración del plan de trabajo de la Oficina de Equidad entre los Géneros.</li> <li>- Elaboración del diagnóstico institucional de género.</li> <li>- Elaboración de la Política para la transversalización de género en el MTPS.</li> </ul>
Grenada	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A National Gender Policy</li> <li>- The appointment of a focal point person</li> <li>- Collaboration with the Division of Gender and Family Affairs</li> <li>- Sensitisation of the Ministry of Labour staff and stake holders.</li> </ul>
Guatemala	Sí	Por medio del Plan Estratégico Institucional de Género darle cumplimiento al Eje Laboral de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres PNPDIM y Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008 – 2023.
Panamá	Sí	A través de los enlaces de género a nivel regional y local fortalecer la transversalización en brindar cada día una mejor atención a los beneficiarios de nuestro ministerio.
República Dominicana	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización y capacitación a todo el personal técnico- especializado del ministerio de trabajo a nivel nacional, con la introducción y sistematización del enfoque de género como eje transversal. Con incidencia en el trabajo fundamental de la institución. Además en todos los niveles jerárquicos, en términos políticos, del ministerio.</li> <li>- Campaña de difusión de cumplimiento de las normas de trabajo y convenios ratificados por el país.</li> <li>- Diseño y elaboración de un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la incorporación de la transversalidad de Género en el Ministerio. Sistema que generará los informes, reportes y otras informaciones requeridas para la toma de decisiones, identificación de buenas prácticas y rendición de cuentas en cuanto a un servicio de calidad, dentro y fuera de la institución.</li> </ul>
Santa Lucía	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- The establishment of a Gender Focal Point within the Ministry of Labour.</li> <li>- The development of indicators to measure the economic contribution of men and women in economic status, opportunity and capacity, access to resources and knowledge, science and technology and information system.</li> <li>- Compilation and dissemination of disaggregated data compiled from the above sources to the Ministry of Labour.</li> <li>- Continue contact with individuals at the Bureaus mentioned earlier and obtain suggestions/ assistance as to what can be done to foster gender mainstreaming within the Ministry of Labour.</li> </ul>

**TABLA 3. RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL  
RESPUESTAS MECANISMOS NACIONALES DE AVANCE DE LA MUJER**

**¿Cómo calificaría la relación entre su institución y la persona o unidad especializada de género del Ministerio del Trabajo con posterioridad a la asistencia al Taller? (en que 1= mucho mejor; 2=mejor; 3=igual; 4=peor)**

**Justificación de la calificación**

Países	Calificación	Justificación
México	2	La relación interinstitucional entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se ha fortalecido mediante el desarrollo de las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Institucionalización de la perspectiva de género mediante el Programa de Cultura Institucional, adoptado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</li> <li>- Transversalización de perspectiva de género mediante la coordinación interinstitucional entre el INMUJERES y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</li> <li>- Seguimiento al presupuesto etiquetado para el adelanto de las mujeres denominado Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene dos programas.</li> </ul>
Argentina	1	Es una relación, fluida y coordinada, especialmente en lo relativo a la participación de las mujeres en el mercado laboral, debido al conocimiento del compromiso con el tema en ambos organismos.
Brasil	2	Porque possibilitou conhecer mais de perto as dificuldades enfrentadas por elas para inserir a perspectiva de gênero no seu ministério
Colombia	2	Existe más cercanía para compartir información, despejar dudas y establecer enlaces de trabajo.
Ecuador	4	Lamentablemente el cambio de autoridades no ha permitido tener una mayor relación con la Directora.
Paraguay	3	Se ha notado un mayor involucramiento con la temática que anteriormente era reacia al tema. Hoy en día existe más colaboración para articular acciones conjuntas.
Perú	2	Porque hay la voluntad política, existe la instancia especializada, la asignación de un equipo de trabajo y las coordinaciones con la Dirección General de la Mujer del MIMDES, que se han traducido al primer trimestre del 2011 en acuerdos para fortalecer capacidades en el MINTRA en materia de género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
Suriname	2	We communicate with each other on a regular basis.
Uruguay	3	El Taller aportó a un vínculo que existe desde el año 1997 con la constitución de la Comisión Tripartita para Igualdad de Oportunidades y trato en el Empleo integrada por INMUJERES, MTSS, PIT-CNT y Cámaras Empresariales. En el año 2008 avanzando en el proceso de transversalidad de género en el Estado se crea por resolución del 29 de diciembre la Comisión de Igualdad de Género del MTSS, integrada por un titular y un suplente de cada una de las Unidades Ejecutoras: Dirección General, DINATRA, DINAE, DINACOIN, INDA, IGTSS, DNSS.
Venezuela	2	Existe vinculación estrecha y de compromiso desde la elaboración de propuestas en conjunto por parte de la representante del Ministerio del Trabajo que asistió al Taller de Planificación Estratégica con Enfoque de Género en Quito. Sin embargo, es imprescindible el compromiso y sensibilización por parte de las autoridades de dicha institución para el logro de la incorporación del enfoque de género en el ámbito laboral.
Bahamas		A Specialized Gender Unit has not yet been formally established within the Ministry of Labour. Presently, the Bureau of Women's Affairs falls under the portfolio of the Ministry of Labour and Social Development.

Barbados		-NR
Costa Rica	1	Enlace más directo con la unidad del género del Ministerio. Conocimiento del trabajo que se está realizando desde el Ministerio.
Dominica	3	The relationships between the two organizations continue through the appointed gender focal point within the Labour Division. Our recent discussion show that there is great interest in moving forward to collaborate on issues outlined in the national gender policy and other related programs.
Grenada	2	The Division of Gender and Family Affairs and the Ministry of labour share information on relevant topics.
Guatemala	1	Se fortalecieron los vínculos de trabajo entre el Departamento de Mujer Trabajadora, Departamento de Pueblos indígenas y la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-, para avanzar en el proceso de implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023.
Jamaica	3	Efforts at monitoring and institutional strengthening are current priority issues at this stage. This will be developed in the medium term in relation to the Decent Work agenda and the training of Gender Focal Points.
El Salvador	3	Los procesos que se habían desarrollado no tuvieron continuidad como consecuencia de los replanteamientos internos del ISDEMU.
República Dominicana	2	La relación entre el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Trabajo es muy buena, en sentido general y, en lo que respecta a la aplicación de los conocimientos adquiridos en el Taller; también hay una buena relación en interacción con las unidades vinculantes.
Santa Lucía	2	Greater collaboration between the Ministry of Labour and the Division of Gender Relations having attended the Workshop.  There has also been a better understanding of gender mainstreaming and need for gendered policies and programmes implemented by the Ministry of Labour.
San Vicente y las Granadinas	3	I am not sure if the Ministry had any opportunity to participate in any meeting or function organized by the Labour Department nor have I seen any levels of communication developed between the Ministries in distributing information and other forms of communication.