



Organización de los Estados Americanos

Avanzando en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas

Aprendizajes, hallazgos y recomendaciones de tres Auditorías Participativas de Género



Avanzando en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas

Aprendizajes, hallazgos y recomendaciones
de tres Auditorías Participativas de Género

Organización de los Estados Americanos

Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)

Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL)

OAS Cataloging-in-Publication Data

Américas : Aprendizajes, hallazgos y recomendaciones de tres Auditorías Participativas de Género.
p. ; cm.

ISBN 978-0-8270-5967-2

1. Women--Employment--America. I. Organization of American States. Department of Social Development and Employment.

II. Inter-American Network for Labor Administration. III. Inter-American Commission of Women.

HD6091 .I51 2013

OEA/Ser.D/XXVI.7

ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

17th Street and Constitution Ave, N.W.

Washington, D.C. 20006, USA

Internet: www.oas.org

Todos los derechos reservados

Secretario General

José Miguel Insulza

Secretario General Adjunto

Albert R. Ramdin

Secretaria Ejecutiva para el Desarrollo Integral

V. Sherry Tross

Departamento de Desarrollo Social y Empleo

Directora

Ana Evelyn Jacir de Lovio

La reproducción parcial o total de este documento sin previa autorización puede constituir una violación de la legislación aplicable. El Departamento de Desarrollo Social y Empleo apoya la diseminación de este trabajo y normalmente otorgará permiso para su reproducción. Para solicitar permiso para fotocopiar o reimprimir cualquier parte de este trabajo, por favor envía una solicitud escrita con la información completa a:

Departamento de Desarrollo Social y Empleo, SEDI

1889 F Street, N.W.,

Washington, D.C. 20006, USA

Fax: 202-458-3149

Email: dsde@oas.org

Diseño Gráfico: Claudia Saidón / ideas@graphic-ideas.com

Presentación

Este Informe da cuenta del esfuerzo más reciente y ciertamente el más innovador para fortalecer el enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas. Hace parte de un proceso que se ha gestado dentro de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, en alianza con la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Interamericana de Mujeres, para apoyar a las administraciones laborales y poner a su disposición herramientas que les permitan avanzar hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Se trata de las Auditorías Participativas de Género, desarrolladas por primera vez en la región en los Ministerios de Trabajo de Barbados, El Salvador y Perú y que permiten contar con un panorama actualizado sobre los avances y dificultades en la incorporación del enfoque de género en los distintos procesos organizacionales y programáticos, así como promover el aprendizaje institucional al respecto. Las Auditorías tomaron como base la metodología desarrollada por la OIT, que fue enriquecida en el proceso con nuevos elementos como la elaboración de Planes de Acción para aterrizar sus recomendaciones.

Al analizar la experiencia de estas tres auditorías y destacar sus principales aprendizajes, hallazgos y recomendaciones, este Informe pretende apoyar el desarrollo de nuevos ejercicios de esta naturaleza que contribuyan con herramientas concretas a los esfuerzos gubernamentales por institucionalizar la perspectiva de género.

Las Auditorías se realizaron con el apoyo financiero del Programa Laboral de Canadá, a través de la OEA, al que se sumaron importantes recursos humanos y financieros de la OIT. El proyecto fue coordinado desde la OEA por Evelyn Jacir de Lovo, Directora del Departamento de Desarrollo Social y Empleo, y María Claudia Camacho, Especialista Laboral, y desde la OIT por María Elena Valenzuela, Especialista Principal en Género. Lylian Mires, Consultora principal del proyecto desde la OEA, participó en todas las auditorías, orientó el desarrollo de Planes de Acción y elaboró el presente informe. Especialistas y consultores(as) de la OIT de las Oficinas Regionales para Centroamérica, el Caribe, el Cono Sur y los Países Andinos hicieron parte de los equipos de las Auditorías.

Los resultados positivos de estas Auditorías y fundamentalmente todo lo que de ellas pueda desprenderse, ha sido consecuencia del alto compromiso político y técnico, así como del trabajo dedicado de funcionarios(as) de los Ministerios de Trabajo de la región. A todos ellos y ellas, les manifestamos nuestro reconocimiento.

Siglas y Acrónimos

ACDI	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
APG	Auditoría Participativa de Género
BEC	Barbados Employers' Confederation- Confederación de Empleadores de Barbados
BVTB	Barbados Vocational Training Board – Oficina de Capacitación Vocacional de Barbados
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés)
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
CONAMYPE	Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
HRSDC	Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá (por sus siglas en inglés)
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
MLS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Barbados (por sus siglas en inglés)
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador
NEB	National Employment Bureau – Oficina Nacional de Empleo de Barbados
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RIAL	Red Interamericana para la Administración Laboral
RENACEMPLEO	Red Nacional de Oportunidades de Empleo

Índice

1	Introducción y Antecedentes	7
	El compromiso de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA y su alianza con la CIM y OIT	7
	La institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas y la iniciativa de las Auditorías de Género	7
2	¿Qué es una Auditoría Participativa de Género?	9
3	La experiencia de las Auditorías de Género en tres países de las Américas	10
	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Barbados	11
	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador	13
	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú	15
4	Los principales hallazgos	16
5	Lecciones aprendidas y recomendaciones	19

auditorías participativas

Introducción y Antecedentes



El compromiso de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA y su alianza con la CIM y OIT

En la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en el año 2000 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. Desde ese momento se reafirma el compromiso de la OEA a nivel hemisférico en lo que respecta a la equidad e igualdad de género.

Posteriormente, en 2005, en la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), celebrada en Ciudad de México, 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, junto a la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) establecen una alianza para definir la estrategia a seguir. Se acordó iniciar este proceso con 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.

La institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas y la iniciativa de las Auditorías 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 sobre el avance 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.

El estudio permitió conocer los avances y dificultades de las unidades especializadas de género y las áreas que requerían mayor apoyo. 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. Entre estas propuestas, destacó la realización de Auditorías de Género, metodología 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.

Se optó por utilizar como base la metodología desarrollada por la OIT, a la cual se le hicieron valiosos ajustes y adiciones durante las tres Auditorías realizadas, considerando que nunca había sido aplicada en Ministerios de Trabajo de la región. La metodología OIT surgió en 2008 como una respuesta a la necesidad de contar con una herramienta para la rendición de cuentas sobre la transversalización de género en la organización, y que han sido implementadas también a sus constituyentes y organismos de las Naciones Unidas, aunque cabe resaltar que otras agencias internacionales han desarrollado metodologías similares¹.

En tal sentido, el esfuerzo más reciente y ciertamente el más innovador de la colaboración OEA – OIT para desarrollar y fortalecer aún más el enfoque de género en los Ministerios de Trabajo, son las Auditorías Participativas de Género que se analizan en este documento. Desde 2011 la OIT y la OEA, con apoyo financiero del Programa Laboral de HRSDC de Canadá, han destinado recursos humanos y financieros para realizar las primeras tres APG en Ministerios de Trabajo de las Américas.

Barbados fue el primer país del continente que expresó su voluntad para someterse a un ejercicio de APG. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador es el segundo en la región y el primero en América Latina. En 2012 se realizó la tercera APG en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, ampliando así esta experiencia en la región.

1. Entre otros:

Manual for the gender self-assessment (Gender and development Training Centre, The Hague/Haarlem, September 2001 and adapted June 2003 by Annette Evertzen).

Guía para la transversalización de género en el PNUD- Chile (PNUD, Chile, ISBN Santiago de Chile 2006, elaborado por el Área de estudios de Género, FLACSO).

Transversalización del enfoque de género en la gestión integrada de los recursos hídricos. Paquete de capacitación para capacitadores. (Gender and Water Alliance, CWA, PNUD, Versión 2.1, Noviembre, 2006).

Guía para Realizar Auditorías de Género en Empresas (Elaborada por AIMPEI Subvencionada: El Servicio Extremeño Público de Empleo, la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura y el Fondo Social Europeo. Marzo 2007).

La transversalidad de género en la administración local. (Dirección General de la Mujer, Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid, Fondo Social Europeo).

Auditorías de género, metodología aplicada, proceso seguido y resultados obtenidos. KIDEITU, País Vasco. Equal, Fondo Social Europeo

¿Qué es una Auditoría Participativa de Género?



En general, las auditorías de género tienen características similares a las auditorías sociales, por cuanto evalúan documentos, manuales y políticas de una institución para saber cómo son aplicadas y con qué resultados, permitiendo la introducción de mejoras.

En particular, una auditoría sobre la transversalización de género permite, en base a la revisión de la documentación disponible (análisis documental) y con la utilización de metodologías cualitativas y participativas (por ejemplo, entrevistas grupales y personales, talleres, etc.), informar sobre el grado en que la perspectiva de igualdad de género se incorpora en los distintos procesos organizacionales por parte de los actores normalmente involucrados en el funcionamiento de la institución, lo que incluye, además de las áreas de políticas y programas, las áreas administrativas, finanzas y recursos humanos.

La finalidad de una Auditoría de Género es promover el aprendizaje institucional sobre cómo incorpora la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras y evaluar hasta qué punto han sido institucionalizadas a nivel de la organización, de las unidades de trabajo y de las personas.

La transversalización de género se refiere al hecho de que las cuestiones de igualdad de género se integren en todas las políticas públicas, dejando de ser cuestiones marginales o asociadas solamente a determinadas políticas sociales tradicionales (como familia, por ejemplo) y proponiéndose como una estrategia complementaria a las “políticas nacionales de la mujer” o “políticas específicas dirigidas a las mujeres”. Éstas enfocan directamente determinados problemas de la desigualdad de género, pero que no son suficientes para contrarrestar los efectos de desigualdad que puedan tener las políticas generales².

En el contexto institucional, la transversalización de la perspectiva de género consiste en incorporar el enfoque de igualdad de género 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 genérica³.

En definitiva, permiten hacer un análisis detallado del avance de la integración de la perspectiva de género y definir acciones a seguir para fortalecer la capacidad de las instituciones en la integración de género en sus operaciones, políticas y programas.

La metodología desarrollada por la OIT, Auditorías Participativas de Género (APG), identifica doce áreas clave, que constituyen los focos del análisis, las cuales han sido revisadas bajo el foco de la realidad de cada país.

- A. Cuestiones de actualidad y debate en torno al género en el ámbito nacional/ internacional que afectan a la unidad auditada; interacción de la unidad con las estructuras y organizaciones de mujeres que se ocupan de la cuestión del género en el nivel nacional.
- B. Estrategia de transversalización de la perspectiva de género de la organización, según se refleja en los objetivos, el programa y el presupuesto de la unidad de trabajo.
- C. Incorporación de la equidad de género en la ejecución de programas y actividades de cooperación técnica.
- D. Conocimientos especializados existentes sobre género y estrategia para generar competencias en la materia.
- E. Gestión de la información y los conocimientos.
- F. Sistemas e instrumentos en uso para el seguimiento y la evaluación.
- G. Selección de las organizaciones asociadas.
- H. Productos e imagen pública.
- I. Adopción de decisiones respecto de la incorporación del enfoque transversal de género.
- J. Dotación de personal y recursos humanos.
- K. Cultura institucional.
- L. Percepción de logros en materia de igualdad de género.

Para el análisis de estas doce áreas claves se comienza con un profundo análisis documental cubriendo un buen número de documentos provenientes de los ministerios, generalmente proporcionados por una contraparte designada por la máxima autoridad ministerial, páginas web correspondientes y otras fuentes indirectas. Este análisis previo permite al equipo facilitador llegar con un conocimiento relativamente robusto sobre las características de la institución.

2. Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), 2007.

Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009

3. Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009

Una vez en terreno, se planifican y realizan entrevistas y talleres con el personal, así como de instituciones externas, impulsando la máxima participación de personal involucrado. En este sentido, la función principal del equipo se centra en facilitar la auto-evaluación por el propio personal sobre su progreso en la incorporación de la perspectiva de género de manera que logren enunciar sus propias recomendaciones para subsanar las deficiencias. Junto con la facilitación de este proceso de autoevaluación, se examina la naturaleza de los sistemas de gestión y presupuesto, la gestión de la información, los sistemas de monitoreo y evaluación, así como la cultura organizacional, todos elementos que juegan un determinado papel tanto en el avance como en la dificultad para la promoción de la igualdad de género en los ministerios.

A medida que se avanza en la recopilación de la información mediante las entrevistas y la realización de talleres, el equipo facilitador va esbozando conclusiones sobre los principales hallazgos y buenas prácticas, de modo que al finalizar las dos semanas que dura la intervención en terreno, está en condiciones de formular recomendaciones y presentarlas a las autoridades ministeriales.

Las recomendaciones preliminares son discutidas con los equipos técnicos del Ministerio y presentadas a las altas autoridades, las cuales forman parte del informe que se entrega a la institución en un periodo acordado para su discusión y posterior aprobación.

La experiencia de las Auditorías de Género en tres países de las Américas

3

Como respuesta a la invitación cursada conjuntamente por la OEA y la OIT, los Ministerios de Trabajo solicitaron la Auditoría de Género, con lo cual sus más altas autoridades se comprometieron a dar las facilidades para la realización de este ejercicio, así como para la implementación de las recomendaciones que surgieran de éste.

La invitación y selección de los países se realizó teniendo en cuenta los avances y el compromiso político y técnico de los Ministerios en la materia, identificados en los estudios y talleres realizados, además, abarcó un amplio espectro geográfico, ya que incluyó un país del Caribe (Barbados), otro de América Central (El Salvador) y otro de América del Sur (Perú).

Además de las diferencias originadas como producto de los criterios de selección, en cada uno de estos países el tratamiento y adopción del tema de género también presenta diferencias importantes, como se verá más adelante. Por otra parte, los equipos facilitadores también presentaron diferencias en su constitución y procedencia, en los cuales sólo una facilitadora (consultora OEA) permaneció constante en las tres intervenciones.

Esta variación de escenarios que podría percibirse como una dificultad a la hora de establecer parámetros y hacer un balance de la aplicación de las Auditorías, tratándose de una intervención pionera y experimental, le ha otorgado una gran riqueza a este proceso, del cual es posible extraer valiosas conclusiones y recomendaciones.

Si bien las APG se guían por una metodología establecida y plasmada en una guía⁴, la experiencia mostró que cada país era una realidad diferente en la cual fue preciso hacer adecuaciones en algunos casos en la marcha. Esta flexibilidad naturalmente constituye un reto para los equipos, pero al mismo tiempo, permite abordar de mejor manera las especificidades de los ministerios.

El común denominador de los tres ministerios auditados es que han ratificado los principales instrumentos internacionales para promover la igualdad de género y combatir la discriminación en el empleo y la ocupación, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Con respecto a los instrumentos que buscan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, también han ratificado tres de las principales Normas Internacio-

4. Manual para Facilitadores de Auditorías de Género. Metodología para las Auditorías Participativas de Género de la OIT. Ginebra, OIT, 2008.

nales del Trabajo: el Convenio núm. 100 sobre la igualdad de remuneración, el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación y el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

El análisis del marco normativo de cada país también muestra un escenario favorable por cuanto desde los mecanismos nacionales de adelanto de la mujer ha habido un importante desarrollo en torno al tema laboral y género. La existencia de planes nacionales de igualdad de oportunidades que hacen de la transversalización de género un objetivo para los mecanismos de la mujer, en cierta medida hace que los objetivos de la Auditoría complementen esta tarea. De allí que sea importante el involucramiento inicial de los mecanismos nacionales de adelanto de la mujer en el desarrollo de la Auditoría de Género.

Por otra parte, en los tres ministerios ha habido diversas iniciativas para incorporar la perspectiva de enfoque en su quehacer, por lo cual no es un tema ajeno a ninguno de ellos. Se pudo constatar en las tres instituciones la existencia de conocimientos básicos de género en el personal, así como también de un nivel bastante avanzado en la materia por parte de no pocos(as) funcionarios y funcionarias. Pero, por sobre todo, se releva la buena disposición del personal para incorporar el enfoque de género como un tema transversal en su quehacer.

Pudo constatarse también, en los tres ministerios, la excelente disposición de todo el personal a brindar la información requerida. Finalmente, pero no por ello menos importante, es preciso destacar la actitud asumida por las más altas autoridades ministeriales desde el inicio, dando instrucciones al personal para que abrieran sus puertas al equipo facilitador y posteriormente, su compromiso con las recomendaciones emanadas de la Auditoría.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Barbados

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Barbados respondiendo a la invitación cursada, solicitó la Auditoría de Género, para lo cual se conformó un equipo constituido por cuatro personas de la OIT y una por parte de la OEA. El equipo facilitador, constituido por cuatro mujeres y un varón, viajó a Barbados donde permaneció entre el 3 y el 14 de octubre de 2011 para llevar a cabo la Auditoría. Es interesante destacar que se trataba de la primera auditoría realizada en un Ministerio de Trabajo de las Américas.

El análisis documental, iniciado antes de la misión a través del material electrónico, continuó durante todo el periodo de permanencia del equipo en Barbados y después de su conclusión. Muchas personas entrevistadas proporcionaron materiales adicionales.



Las líneas directrices para la realización del ejercicio de auditoría se inspiraron fielmente en la metodología para la auditoría participativa de género de la OIT, en la cual todo el equipo había sido entrenado con anterioridad⁵. Las etapas posteriores, referidas a la elaboración de un Plan de Acción y el seguimiento, no hacen parte de la Metodología OIT y son uno de los grandes aportes de esta experiencia.

La auditoría examinó los doce ejes según propone el Manual, los cuales sirvieron para la preparación de las entrevistas como también para el análisis de los datos, la elaboración del diagnóstico y la preparación de las conclusiones.

Como es buena práctica protocolar en este tipo de ejercicios, se realizó una sesión inicial de información y una final de intercambio y retroalimentación con el personal directivo del Ministerio. El equipo fue recibido en una extensa audiencia con la Ministra quien manifestó su profundo interés de conocer las recomendaciones emanadas de la Auditoría, asegurando su propósito de transversalizar la perspectiva de género en el Ministerio.

Se hicieron entrevistas individuales y grupales a todas las unidades del Ministerio, sus agencias, partners e instituciones públicas relacionadas (Oficina de Asuntos de Género, Ministerio de Asuntos Económicos, Ministerio de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Cuidado Social, Desarrollo Rural y Urbano, Ministerio de Asuntos de la Familia, Juventud y Deportes), así como también a organismos privados (MESA (Men's Educational Support Association) y Catalyst); organizaciones de empleadores y de

5. Linda Wirth, ex Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT y Susan Maybud, integrante de dicha oficina y a cargo de la realización de APGs, fueron las facilitadoras del Taller de Entrenamiento en APGs, que tuvo lugar en la Oficina Subregional de la OIT en Santiago en agosto de 2011. En esa oportunidad fueron entrenados Lylia Mires, consultora OEA y Eric Carlson, experto en VIH/SIDA de la OIT, ambos integrantes del equipo. También participó Luesette Howell, especialista en Actividades para los Empleadores, OIT para el Caribe, quien en 2003 participó en la auditoría de género de la oficina del Caribe y en 2008, en el Programa de Formación de la OIT para los facilitadores de Auditoría de Género para desarrollar capacidad interna de género.

trabajadores (Confederación de Empleadores de Barbados (Barbados Employer Confederation, BEC), Confederación de Trabajadores de Barbados, CTUSAB, Unión de Trabajadores de Barbados (Barbados Workers Union, BWU).



Durante la segunda semana se organizaron dos talleres, cuyos contenidos y ejercicios fueron decididos por todo el equipo, tomando en consideración la información que se estaba reuniendo y las necesidades del personal del Ministerio. El primero de ellos fue dirigido al equipo directivo y profesional y se centró en el tratamiento de uno de los principales problemas detectados, por lo cual se obtuvo más información y mejor retroalimentación para la formulación de recomendaciones al respecto. El segundo taller, de medio día de duración, se realizó con la participación del staff administrativo y de apoyo. Finalmente, en el último día, fueron presentados los resultados, conclusiones y recomendaciones preliminares en una sesión dirigida al personal directivo en una sesión de tres horas de duración.

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Barbados el tema de género está asentado en una sola persona, con una gran capacidad y buen conocimiento del tema, la cual lo ha asumido generosamente, pero sin por ello, dejar de tener que cumplir con sus funciones en su unidad de trabajo. De hecho, es esta unidad la que está tomando la iniciativa para coordinar y promover la perspectiva de género en el Ministerio.

A pesar de que la metodología de la APG no incorpora la elaboración de un plan de acción para la implementación de las recomendaciones, en mayo de 2012, se formó un equipo de trabajo constituido por una funcionaria de la OIT que había tomado parte en la Auditoría, la consultora de la OEA y una experta en género de Barbados con la misión de elaborar el plan que ayudaría a reforzar los compromisos asumidos por el Ministerio.

La modalidad de contar con una consultora local mostró sus grandes beneficios, tanto desde el punto de vista del conocimiento de la realidad, como de la apertura de funcionarios y funcionarias para verbalizar sus fortalezas y debilidades a la hora de asumir los compromisos de género. Este es un elemento que se aborda entre las recomendaciones de adecuación de la metodología.

El Plan de Acción plantea seis objetivos estratégicos que incluyen las principales recomendaciones de la APG. Los objetivos son:

- Asegurar la introducción de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos en el MLS.
- Fortalecer el conocimiento, competencias y capacidades en la temática de género en todo el personal del MLS
- Promover la incorporación del enfoque de género en la planificación, monitoreo y evaluación de todas las actividades en las unidades del ministerio
- Producir y difundir información y conocimiento sobre el mercado de trabajo, desde una perspectiva de género
- Promover la comunicación institucional sobre género dentro y fuera del Ministerio
- Construir una cultura de igualdad y no discriminación en el Ministerio de Trabajo.

Cada uno de estos objetivos establece lo que debe lograrse en cada área con la implementación del Plan de Acción y fueron agrupados en las siguientes líneas de acción:

- Institucionalización de la transversalización de género
- Legislación
- Formulación de Políticas
- Capacitación
- Planificación y monitoreo
- Investigación
- Producción/adaptación de instrumentos
- Producción de información

Entre las actividades llevadas a cabo, la preparación del Plan de Acción para la aplicación de las recomendaciones de la auditoría de género, también se incluye una consulta con las organizaciones asociadas, al que asistieron representantes sindicales (CTUSAB), de empleadores (BEC), la Oficina de Asuntos de Género, la Organización Nacional de Mujeres (NOW), y el Ministerio de Finanzas y Asuntos Económicos (División de Asuntos Económicos).

En esta reunión, los representantes de estas instituciones dieron sus puntos de vista sobre el proceso de adopción de la perspectiva de género en el Ministerio de Trabajo, ofrecieron su apoyo y expresaron su deseo de trabajar con el Ministerio en este sentido. Cabe mencionar que la presencia de la Oficina de Asuntos de Género de Barbados (GBA) durante la elaboración del Plan fue un punto importante y hay que remarcar la disposición de involucrarse en el proceso.

En Barbados fue posible organizar una tercera misión de seguimiento al Plan de Acción, la que tuvo lugar del 18 al 20 de febrero de 2013. Un equipo compuesto por una consultora de la OEA y la experta de la OIT que se desempeña como Punto Focal de Género en la Oficina Regional, realizaron el monitoreo de la ejecución del Plan de Acción, seis meses después que fuese enviado al Ministerio. Los objetivos de la misión fueron:

- Documentar el estado de aplicación del Plan de Acción acordado para la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Trabajo;
- Identificar las mejores prácticas y / o desafíos para la implementación del Plan de Acción;
- Hacer recomendaciones sobre la manera de mejorar la aplicación e identificar las necesidades identificadas por los recursos.

El equipo se reunió con representantes del Ministerio, de la Oficina de Formación Profesional (BVTB), la Oficina de Asuntos de Género y otros asociados externos, en particular ONU Mujeres. Estas reuniones se centraron en los avances logrados hasta la fecha y se logró obtener resultados de lo avanzado en torno a las líneas de acción diseñadas.

Pudo observarse que el mayor desafío para la aplicación del Plan de Acción, estriba en la creación del Equipo de Género, actividad que en las recomendaciones ocupaba un lugar destacado y urgente.

A partir de las observaciones el equipo de monitoreo recomendó otorgar especial atención a las líneas de acción relacionadas con la institucionalización de la perspectiva de género, la capacitación y la planificación para facilitar la aplicación de otras líneas de acción definidas en el Plan. La capacitación en género es una demanda de los(as) funcionarios(as) para lograr las capacidades para ocuparlas en su trabajo. De este punto, surge una recomendación dirigida a la Oficina de Asuntos de Género en orden de llevar a cabo una evaluación de las necesidades de formación de los(as) funcionarios(as).

Esta actividad permitió detectar las debilidades que muestra el Ministerio para la implementación de las recomendaciones plasmadas en el Plan de Acción y se considera como una experiencia muy valiosa, por cuanto permite diseñar estrategias complementarias para el logro de los objetivos.

El seguimiento efectuado en Barbados forma parte del proyecto integral de fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo para la transversalización de género y se espera replicar la experiencia en los países en los cuales se han realizado las Auditorías.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

Entre los días 27 de febrero y 9 de marzo de 2012, tuvo lugar la Auditoría Participativa de Género en el Ministerio

de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, bajo el lema “Predicando con el ejemplo” y convirtiéndose en una actividad pionera en América Latina.

Estuvo a cargo de un equipo facilitador constituido por cuatro personas, entre las cuales se encontraba la encargada de género para América Central de la OIT con sede en Costa Rica y tres personas también capacitadas en el curso que tuvo lugar en Santiago en 2011: dos mujeres y dos hombres, manteniendo la participación de varones, para transmitir el mensaje en las instituciones, de que el género es un tema que atañe tanto a hombres como mujeres⁶. Además, contó con el acompañamiento de la Directora de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, cuya participación contribuyó a definir algunas de las conclusiones y recomendaciones.

Es también importante señalar que, además de la participación de la encargada de género mencionada, que ya había desarrollado un largo trabajo en el Ministerio impulsando la temática de género, participó otra persona de OIT que se encontraba trabajando en el Ministerio. Esta apreciación es de sumo interés, por cuanto se lograron extraer interesantes resultados derivados del conocimiento de los expertos de los detalles con que se han impulsado las acciones en el MTSP y sus repercusiones sobre la transversalización de género que ya se venía impulsando. De esta participación surgen valiosas recomendaciones para el desarrollo de futuras auditorías, las que se mencionan más adelante.

Aplicando la metodología diseñada para este tipo de ejercicio, el Equipo Facilitador dio comienzo a las entrevistas y talleres. Sin embargo, considerando la necesidad prevista antes del inicio de la auditoría, de incorporar como resultado de la APG un plan de acción que facilitase la implementación de las recomendaciones, se hicieron algunos ajustes.

En primer lugar, los ejes temáticos fueron cruzados por ocho líneas de acción:

- Institucionalización de la perspectiva de género en el MTSP
- Fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales
- Planificación y monitoreo
- Producción/adaptación de instrumentos y procesos
- Capacitación y sensibilización
- Gestión de información y conocimientos
- Difusión
- Políticas de conciliación para personas con responsabilidades laborales y familiares

También se avanzó en este sentido estableciendo recomendaciones por unidad de trabajo, dirigido a focalizar las recomendaciones para cada unidad en el plan de acción.

6. En esta oportunidad el equipo facilitador estuvo formado por María José Chamorro, especialista en Género de la Oficina de OIT para Centroamérica; Fernando García, Especialista de la Oficina de la OIT para Centroamérica; Javier Varela, Consultor de la OIT y Lylian Mires, Consultora Principal en Género y Empleo de la OEA.



De esta manera, el análisis de la información recopilada permitió avanzar en el diseño de un plan de acción que facilitase más adelante el cumplimiento de los compromisos que demandase la implementación de las recomendaciones de la APG.

Como resultado de la sistematización y análisis de la información se identificaron los principales hallazgos, las buenas prácticas encontradas y las recomendaciones para lograr la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de El Salvador, tanto a nivel institucional como por cada área específica.

Es preciso destacar que en este caso la Auditoría de Género cumplió un doble propósito, ya que además de establecer una línea base y explorar sobre las acciones dirigidas a la transversalización del enfoque de género en la institución, se trataba de hacer un acompañamiento a las personas que compondrán la Unidad para la Equidad entre los Géneros, que fueron recientemente designadas en el Ministerio, abriendo caminos para facilitar su labor posterior de coordinación de las acciones de cada una de las dependencias del MTPS para la transversalización de género. Por ello, se dio una especial importancia al establecimiento de líneas de acción en vista a la preparación de un plan de acción que sirva de guía de navegación para el logro de la incorporación del enfoque de género en la cultura institucional, así como en todas las acciones y servicios que brinda el MTPS. Por tal motivo, se vislumbró la elaboración del Plan de Acción como una medida estratégica para facilitar la acción de la Unidad para la Equidad entre los Géneros, ya en funciones desde 2012 en el MTPS de El Salvador.



En efecto, la posterior visita al MTPS para la elaboración del Plan de Acción (23 al 27 de julio de 2012), emprendida por la encargada de género de la OIT y la consultora de la OEA, permitió obtener muy buenos resultados, al punto que fue posible elaborar un plan de acción con dos versiones: según dependencia, la cual facilita la identificación de los compromisos por parte de cada Dirección, Unidad u Oficina del MTPS, y por línea de acción, que permite mantener la integralidad de las acciones, de acuerdo a los objetivos de género que se quieren alcanzar para lograr una efectiva transversalización del enfoque de género en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En el Plan, se construyeron los siguientes objetivos de género para las unidades:

- Incorporar el enfoque de género en el diálogo social.
- Adoptar un enfoque de género para el análisis del salario mínimo.
- Promover la incorporación del enfoque de género en la planificación, monitoreo y evaluación de las actividades de todas las dependencias del MTPS.
- Incorporar en la labor de asesoría jurídica del MTPS los principios jurídicos y el marco normativo internacional de derechos humanos y género.
- Generar información estadística con enfoque de género.
- Promover la comunicación institucional externa e interna, transmitiendo el compromiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el enfoque de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
- Contribuir al cumplimiento de los derechos laborales incorporando el enfoque de género en las acciones de inspección.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales para garantizar el respeto de los derechos laborales de hombres y mujeres, sancionando todo acto discriminatorio, en particular, por razones de sexo.
- Desarrollar estrategias que impulsen la intermediación laboral a nivel nacional, incluyendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fortalecer las acciones de verificación y promoción de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo, tomando en consideración las diferencias de género de las y los trabajadores.
- Construir una cultura de igualdad y no discriminación en el MTPS.
- Supervisar y evaluar el cumplimiento de los convenios ratificados por El Salvador, velando por la incorporación del enfoque de género.

El seguimiento del Plan de Acción para la implementación de las recomendaciones de la Auditoría Participativa de Género será responsabilidad de la Unidad para la Equidad entre los Géneros del MTPS. Para ello se construyeron indicadores de gestión y resultado, que constituyen un aporte valiosísimo a la labor del MTPS.

Aun cuando hasta la fecha no se ha realizado la misión de seguimiento en el MTPS de Salvador, se han organizado otras acciones como un viaje de estudio para las tres personas que constituyen la Unidad de Equidad entre los Géneros para conocer la experiencia de su homólogo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Esta actividad fue organizada y financiada por la RIAL en diciembre de 2012 y reportó excelentes resultados, como la identificación de lecciones aprendidas y fortalezas que podrán apoyar el futuro desarrollo del Plan de Acción en El Salvador. Por su parte, la OIT lleva a cabo un seguimiento desde la oficina de San José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú

En el Perú, la Auditoría de Género en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (MTPE) se realizó entre el 12 y el 23 de noviembre de 2012.

Siguiendo la experiencia ya acumulada, en el equipo tomó parte una consultora local, de modo que quedó constituido por tres mujeres (consultora OEA, especialista en género de la OIT, consultora local) y un hombre (consultor de la OIT)⁷.

Las actividades comenzaron cuando el equipo fue recibido por el señor Ministro de Trabajo, Viceministro de Promoción de Empleo, Viceministra de Trabajo y Secretario General, en una reunión inicial en la que expresó su compromiso con la realización de la Auditoría. Sin embargo, solicitó el cambio de nombre de Auditoría Participativa de Género a Diagnóstico Participativo de Género, dados los prejuicios negativos que suelen asociarse a una auditoría.

En el MTPE se habían ya emprendido acciones tendientes a la incorporación del enfoque de género en políticas y programas en forma aislada por distintas unidades provenientes de los dos viceministerios: Trabajo y Promoción del Empleo. Estas iniciativas abarcaban desde publicaciones periódicas sobre la situación de la mujer en el mercado laboral, que se vieron interrumpidas hace algunos años, hasta la instalación del tema de género en la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta oportunidad, junto con las áreas clave que constituyen una guía en el proceso de recopilación y análisis de la información, se identificaron seis líneas de acción para el procesamiento de la información que se relacionan con las acciones que desarrolla cada una de las unidades del Ministerio. Estas líneas son las siguientes:

- Promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de políticas y programas del Ministerio
- Trabajo, familia y vida personal
- Institucionalidad
- Fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de género
- Producción de información
- Incorporación del enfoque de género en los espacios de diálogo social

Con vistas a la preparación del posterior plan de acción, se diseñó un taller dirigido al personal directivo y técnico del MTPE para cumplir el doble objetivo de, por una parte, lograr una presentación colectiva de las propuestas elaboradas por las distintas unidades y, por otra parte, lograr un consenso del personal directivo y técnico en el logro de las metas de género.

Para ello, se presentaron las recomendaciones ya elaboradas por el equipo facilitador en base al análisis documental, las entrevistas y la observación y se pidió a los equipos de cada unidad, representados por sus directivos y técnicos, que identificaran otras acciones dirigidas a lograr la transversalización de género en sus respectivas unidades de trabajo. Cada grupo discutió sus recomendaciones, las que fueron incluidas en las recomendaciones finales de la APG.

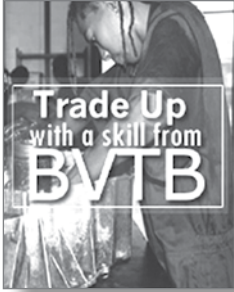
Una particularidad de la APG en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú la constituye el proceso de modernización del Estado por el cual atraviesa actualmente el país. Este proceso fue considerado por el equipo facilitador como una gran oportunidad para la institucionalización del tema de género en el ministerio, por lo cual centró gran parte de sus esfuerzos en la obtención de la información acerca del proceso y la elaboración de una propuesta de instalación de una instancia que asegurase la transversalización del enfoque de género al más alto nivel en la nueva estructura. Este tema fue conversado con las autoridades ministeriales pertinentes y se presentó una propuesta concreta en las recomendaciones entregadas.

Si bien en el momento de elaboración de este informe aún no se ha abordado la segunda parte consistente en el apoyo a la elaboración del Plan de Acción, las recomendaciones surgidas de los equipos de trabajo, aseguran que éste estará recogiendo las propuestas de los propios funcionarios del MTPE. La experiencia acumulada de las APGs anteriores permite pensar que la primera intervención dirigida a la elaboración de un plan final es un punto clave del éxito de la implementación posterior.

7. El equipo de facilitadores contó con la participación de María Elena Valenzuela, Especialista Regional en Género y Empleo; Fernando Baizán, Coordinador Técnico del Programa de Aplicación de Programas de Trabajo Decente en Países del MERCOSUR; María Bastidas, consultora local OIT y Lylian Mires, Consultora Principal en Género y Empleo de la OEA.

Los principales hallazgos

4



Como ya se ha señalado, las Auditorías comienzan con un análisis documental que permite al equipo contar con información sobre el contexto nacional, el marco normativo, así como los avances en materia de género a nivel nacional y dentro de la institución. Esta primera aproximación permite identificar algunos

nudos y también fortalezas sobre las cuales diseñar las entrevistas y otras actividades. Sin embargo, la interacción con funcionarias y funcionarios de los ministerios a través de los distintos mecanismos metodológicos es lo que entrega la mayor cantidad de información que puede ser contrastada con aquella obtenida del análisis documental.

Por ese motivo, es importante destacar los hallazgos de cada intervención, tanto positivos, que en general se catalogan como buenas prácticas y aquellas acciones cuya práctica puede significar una barrera para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del respectivo país.

Por lo general las malas prácticas de género no son deliberadas, sino que obedecen a falta de conocimiento sobre la materia o a la tendencia a seguir haciendo lo que siempre se ha hecho, sin considerar el impacto diferenciado que podrían tener determinadas acciones sobre mujeres y hombres.

Una de las prácticas comunes en la región es la carencia de políticas deliberadas que tiendan a romper la segmentación de género del mercado laboral, esto es, la concentración de mujeres en los sectores feminizados de la economía, tales como el comercio informal y los servicios, sectores que por lo general ofrecen salarios más bajos o con condiciones más precarias de empleo. Esta carencia incide tanto en el logro de la autonomía económica de las mujeres como en su vulnerabilidad a caer en situación de pobreza.

Entre los factores que influyen para la ruptura del mercado segmentado por sexo, la capacitación juega un papel muy importante, si es que focaliza sus esfuerzos en lograr que tanto mujeres como hombres tengan un acceso equitativo, pero también a cualquier tipo de formación que se ofrezca, indistintamente de su sexo. En ello, adoptar una difusión desde un enfoque de género es clave.

OFERTA # 114
JEFES DE PRODUCCION

REQUISITOS: RG-RG-OR-DGE-17

GÉNERO: MASCULINO
 EDAD: DE 25 A 40 AÑOS
 SALARIO: \$ 1100,00
 EDUCACIÓN: GRADUADO DE INGENIERIA INDUSTRIAL
 EXPERIENCIA: DE 3 AÑOS COMO MINIMO

OTROS REQUISITOS: PRESENTAR DOCUMENTACION EN FOTOCOPIAS PERSONALES EXPERIENCIA COMPROBADA

National Employment Bureau
H2A
AGRICULTURAL PROGRAMME
MALES
Between ages 21-40 years
are NEEDED URGENTLY

Interested persons are asked to visit the NATIONAL EMPLOYMENT BUREAU NS BUILDING, 2ND FLOOR FAIRCHILD STREET

TO REGISTER NOW !!
For more information please call the office at 427-4326, 426-1007, 426-4450, 228-4489

OFERTA #90
OPERARIOS DE MAQUINA INDUSTRIAL

REQUISITOS: RG-RG-OD-D

GÉNERO: INDISTINTO
 EDAD: DE 20 A 40 AÑOS
 SALARIO: \$ 178,60 MAS BONO Y HORA EXTRA
 EDUCACIÓN: SABER LEER Y ESCRIBIR

EXPERIENCIA: DE UN AÑO EN MANEJO DE MAQUINA INDUSTRIAL

OTROS REQUISITOS: PRESENTARCE CON LA SOLICITUD POR EL MINTRAB

APPRENTICES
RECEIVE TECHNICAL
AND INSTITUTIONAL
TRAINING

Por otro lado, la intermediación laboral también se perfila como una herramienta eficaz para lograr un acceso equitativo a los distintos puestos que ofrece el mercado. Al respecto, la forma en que se hace la difusión es también decisiva para abrir posibilidades a postulantes sin exclusiones.

Por lo general, los anuncios en las oficinas o bolsas de empleo están dirigidos a hombres o a mujeres, sesgando la entrada a determinadas ocupaciones. Una recomendación en el sentido de hacer “ciegos al sexo” los llamados a ocupar cargos, ha sido común en todas las auditorías.

No obstante, coexisten iniciativas de gran valor en los países. Es el caso que se registra en El Salvador, donde en el

área de autonomía económica de Ciudad Mujer, la bolsa de empleo del MTPS brinda servicios de orientación laboral, formación y producción, para lo cual se trabaja en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) para formación profesional, con los Centros de Formación y Producción del Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y con la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) para los emprendimientos.

También en El Salvador, las convocatorias de las bolsas de empleo del Programa RENACEMPLEO muestran figuras de hombres y mujeres en trabajos “pesados”, como motoristas, montacargas y de uso de tecnología.

El programa ‘Ciudad Mujer’ en El Salvador

“Ciudad Mujer” es un programa presidencial coordinado desde la Secretaría de Inclusión Social de El Salvador. Su objetivo es mejorar las condiciones de vida de las mujeres salvadoreñas mediante la facilitación de servicios que satisfagan sus necesidades básicas e intereses estratégicos. Es un centro de atención integral que fue diseñado para “atender las necesidades específicas de las mujeres y garantizar la realización de una vida digna, promoviendo el respeto a sus derechos”. En este centro ubicado en Colón, Departamento de La Libertad, el Ministerio de Trabajo y Protección Social ofrece servicios de intermediación laboral, que se coordinan con los servicios de capacitación y formación profesional, asistencia técnica para el fomento del emprendedurismo (desarrollo de micro y pequeñas empresas) y microcrédito que brindan otras instituciones. Para sensibilizar a los empresarios sobre las capacidades de las mujeres en oficios no tradicionales, organizan charlas y encuentros en conjunto con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y, por otra parte, capacitan a mujeres en oficios considerados “masculinos”. Ya fueron contratadas tres mujeres por una empresa de transportes como motoristas de tráiler previa formación en derechos laborales y asistencia a talleres de autoestima y formación específica entregada por la empresa. En coordinación con INSAFORP se están capacitando 35 mujeres como operarias de producción con el compromiso de que la empresa contratará otras 20.

Fuente: Informe de Auditoría de Género del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

En lo que concierne a la participación por sexo en los distintos ministerios, se ha constatado que en las tres instituciones existe un balance positivo entre mujeres y hombres. En Perú sobresale el número de mujeres en cargos de decisión (actualmente la Ministra y una Viceministra son mujeres), además de una buena representación de Directoras. Situación semejante se da en Barbados, en donde el Ministerio es liderado por una mujer. En El Salvador la planilla general es balanceada, aunque con un leve desequilibrio de mujeres en los cargos directivos.

En relación a iniciativas dirigidas al cuidado infantil, sobresale el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, que cuenta con una guardería infantil (URPI WASI) para los hijos e hijas de 2 a 5 años de sus funcionarios(as). Este es un servicio de primera línea en la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, al igual que la mantención de un lactario para las madres trabajadoras del MTPE.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador cuenta desde 2011 con una Sala de Atención para

Niños y Niñas (guardería) que presta servicios a usuarios y usuarias mientras realizan trámites acompañados de niños(as) menores de 12 años. El propósito original de la Sala de Atención es ofrecer una mejor atención a las madres y padres que asisten a las conciliaciones de la Dirección General de Trabajo, ya que en el caso de las mujeres es muy común que lleguen en condiciones psicológicas muy vulnerables y además acompañadas por sus hijos(as) pequeños(as), cuya atención supone una fuerte carga adicional para ellas, e incluso para las funcionarias. Además se utiliza como un espacio en el que los(as) usuarios(as) del MTPS que acuden para realizar algún trámite puedan dejar a sus niños(as) mientras realizan sus gestiones. Funciona en el mismo horario de atención del Ministerio.

Se han detectado importantes actividades realizadas en los ministerios en relación a la producción de información desagregada por sexo. Sobresale el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú en donde por mandato de la Ley de Igualdad, la Oficina General de Estadística se obliga a recoger toda la información desagregada por sexo, lo cual cumplen en todos sus productos.

La medición de uso del tiempo en Perú

En 2008 en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú a través del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, incorporó en la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, el módulo de Uso del Tiempo con la finalidad de medir el tiempo dedicado por las personas a distintos tipos de actividades tales como las actividades laborales (remuneradas o no remuneradas), los quehaceres del hogar, el tiempo dedicado al ocio y entretenimiento, entre otras. Esta medición es considerada como una poderosa herramienta para dar a conocer la magnitud del trabajo no remunerado de las mujeres que de otra manera permanece invisibilizado y con ello, el aporte de las mujeres a la economía.

Esta iniciativa se desarrolló en el marco del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones, 2006-2010, cuyo Lineamiento 2, señalaba como una meta del Estado que el “50% de los gobiernos regionales y 25% de los locales habrán promovido la corresponsabilidad entre varones y mujeres en las tareas del hogar, toma de decisiones, provisión, acceso y disfrute de recursos”.

Fuente: Informe de Auditoría de Género del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú

En Barbados hay una gran cantidad de datos desagregados por sexo de manera sistemática y regularmente se recogen a través del Ministerio y sus agencias.

Con respecto a las políticas de recursos humanos, se recogió bastante información que permitió formular importantes recomendaciones dirigidas a una mejor conciliación entre vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras. En Barbados la cultura organizacional del Ministerio es respetuosa y la igualdad es valorada. Hay buenas condiciones de

trabajo y por lo general se cumplen los horarios establecidos. En Perú, sin embargo, las largas jornadas de funcionarios y funcionarias en cargos de responsabilidad es preocupante ya que la extensión de las jornadas laborales, además de representar poca sostenibilidad a largo plazo sin afectar la salud de las y los trabajadores, tiene distintas implicancias tanto sobre la productividad como sobre la calidad de vida de las personas, particularmente, exacerbando el conflicto entre el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares.

La desagregación de la información por sexo en Barbados

En Barbados la Oficina Nacional del Empleo –NEB- mantiene información desagregada por sexo, por sector y por edad. Las personas que buscan empleo se registran y son puestas en una base de datos. Estos datos son desagregados por sexo, y se dividen en grupos de edad de menores y mayores de 25 años. Las estadísticas se realizan manualmente en forma mensual y trimestral y se insertan en el informe anual donde las ocupaciones se desglosan por sexo. Las ocupaciones son: legisladores, profesionales, técnicos, oficinistas, trabajadores de servicios, trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, embarcaciones y afines, operadores de instalaciones y máquinas, ocupaciones elementales.

Por su parte, la Oficina de Capacitación Vocacional de Barbados –BVTB- recoge datos desglosados por sexo a partir de las solicitudes, sobre la certificación y las tasas de deserción, así como también sobre la retención de los aprendices en las empresas y la participación en cursos nocturnos. Realiza estudios de manera regular para determinar cuántos consiguen trabajo y se ha comenzado a realizar los análisis de tasas de abandono.

Fuente: Informe de Auditoría de Género del Ministerio de Trabajo de Barbados

Finalmente, se indagó también sobre la existencia de medidas referentes al acoso sexual y se pudo establecer que en todos los casos es un tema que ha sido abordado. En El Salvador la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece como principio rector el principio de igualdad, por el cual “todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación alguna” e

incorpora dentro de los riesgos psicosociales el acoso sexual y otras formas de discriminación contra las mujeres. Junto a lo anterior, la Dirección General de Inspección del Trabajo cuenta con un Protocolo de actuación de la Inspección del Trabajo ante casos de Acoso Sexual. En Barbados hay un proyecto de ley sobre el acoso sexual en el Parlamento y, en Perú, el MTPE tiene una Directiva sobre hostigamiento sexual y el tema es incorporado en el proceso de inducción.

Lecciones aprendidas y recomendaciones



La metodología de la Auditoría Participativa de Género ha mostrado en las tres aplicaciones realizadas una gran riqueza en la medida en que permite ir develando la realidad de los Ministerios de Trabajo en relación a los avances de género que han experimentado.

Durante este proceso, en cada una de las ocasiones fue posible lograr los objetivos planteados y esperados de cada intervención. También, como se señaló anteriormente, mostró una gran flexibilidad ya que sin desvirtuar sus contenidos, pudo ser adecuada a realidades bastante diversas. No obstante, la experiencia también ha mostrado que hay aspectos que es preciso considerar para lograr los objetivos iniciales.

En relación a lo operativo

Es importante tomar en consideración los tiempos reales de los Ministerios de Trabajo, en los cuales la comunicación interna por lo general, pasa por todo un proceso que demora cualquier respuesta. Esto ha sido una constante en las tres APGs, en las cuales la designación de la persona de enlace por parte del(a) Ministro(a), toma un tiempo no considerado en la planificación de la intervención, que incide necesariamente en falta de comunicación en un principio y demora en las solicitudes de envío de materiales para dar comienzo al análisis documental, como también en la construcción de una agenda previa.

También se manifiesta la importancia de la comunicación oportuna, en lograr que el(a) Ministro(a) pueda comunicar a los equipos directivos, y éstos, a sus correspondientes funcionarios, la realización de una APG, de modo que estén al tanto de la función que cumplirá el equipo facilitador y qué se espera de ellos. En caso contrario, las personas a entrevistar no conocen el alcance de las APG y si sus jefaturas están al tanto de ello, lo cual puede influir en la profundidad de las respuestas que entreguen al equipo facilitador. Otra posibilidad de reacción es que adopten la entrevista como una oportunidad para manifestar todo tipo de problema, no necesariamente relevante para la APG, lo cual entorpece el desarrollo de las entrevistas y también de los talleres, aun cuando los facilitadores expresen en cada encuentro los objetivos que se persiguen con la intervención.

Los equipos de facilitadores han estado constituidos por profesionales destacados(as) y expertos(as) en género, que

en todas las aplicaciones han formado un sólido equipo que se ha complementado perfectamente. Sin embargo, la experiencia demostró que la participación de un(a) experto(a) local ha facilitado de gran manera la comprensión de ciertas situaciones y fenómenos que de otra manera podrían haber pasado desapercibidos o mal interpretados. Además, su presencia, ha facilitado la comunicación con las personas involucradas en la Auditoría. Por otra parte, si se incorpora un componente de seguimiento a la implementación de las recomendaciones, sería adecuado contar con un(a) consultor(a) que haya tomado parte desde el inicio.

También resulta apropiado que las personas encargadas del tema de género en la institución puedan tomar parte en algunas actividades, por una parte, para involucrarles en las actividades de seguimiento posteriores y, por otra, como una actividad de formación. Por ello, se recomienda que en el proceso de análisis de la información jueguen un papel destacado, no así en la recopilación de ésta, ya que su pertenencia a la institución podría sesgar algunas entrevistas.

Tanto en el desarrollo de la APG como en la elaboración del Plan de Acción, los mecanismos nacionales de adelanto de la mujer de los respectivos países juegan un importante papel, en particular en el apoyo en la sensibilización y capacitación en género requerida en los Ministerios; también su participación es relevante en todo el seguimiento posterior. Sin embargo, no en todas las ocasiones se les ha involucrado como parte constitutiva del proceso, sino sólo como simple informante clave sobre la situación de género en el Ministerio de Trabajo. Si se les incorpora desde su inicio, informando oficialmente sobre la intervención que tendrá lugar en el Ministerio, su participación podría cobrar un papel mucho más activo en el proceso.

En relación al contenido

En primer lugar, es preciso establecer que, en general, los Ministerios de Trabajo han incursionado en los temas de género, pero de forma aislada y esporádica, actividades que no obedecen necesariamente a una estrategia deliberada de transversalización del enfoque de género en sus políticas, programas y proyectos, menos aún en su estructura y políticas de recursos humanos. Sin embargo, en la medida en que “auditar” lo realizado implica mostrar y demostrar los avances en la materia como un continuo que está presente

aunque pueda presentar ciertas debilidades, el enfoque particularmente de las áreas a evaluar ha debido ser modificado en la práctica.

Esta misma situación es lo que lleva a cuestionar el nombre de la Auditoría de Género; en primer lugar porque en la práctica no se está “auditando”, sino que se están “descubriendo” distintas iniciativas en materia de género que han tenido lugar en las instituciones y proponiendo nuevas acciones. Pero más que nada, porque el término “Auditoría” tiene una connotación negativa, fundamentalmente en el sector público. El temor que desencadena para algunos(as) funcionarios(as) ser auditados se ha manifestado en tratar de demostrar sus avances, más allá de lo que realmente han sido, probablemente temiendo alguna baja en su calificación. Esto, indudablemente, atenta contra el espíritu central de la intervención, cual es, en forma participativa ir mostrando el camino para seguir avanzando en la inserción del enfoque de género en su quehacer.

La metodología utilizada no contempla actividades posteriores a la aprobación de las recomendaciones por el Ministerio. No obstante, en este ciclo experimental, se optó por continuar dando el apoyo a los países en la elaboración de un Plan de Acción que permita operacionalizar las recomendaciones, identificando las unidades responsables de cada una de ellas, el objetivo estratégico de género que satisfacen, los plazos previstos y posibles, así como los indicadores que mostrarán los avances en el proceso de transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo.

La experiencia mostró que la elaboración de este Plan de Acción es un valor agregado incuestionable. No obstante, tener presente la continuidad del proceso implicó incorporar una metodología diferente en los talleres de manera que sus resultados sirvieran de insumo al futuro Plan de Acción, que ha demostrado en la práctica ser un producto final de la in-

tervención en los Ministerios de Trabajo, recibido con gran entusiasmo por las autoridades y funcionarios en general, por cuanto sienten un apoyo posterior que no se queda sólo en la formulación de recomendaciones.

Con base en estas apreciaciones derivadas de las tres aplicaciones es posible formular las siguientes recomendaciones:

- A. Establecer cronogramas de trabajo acordes con los tiempos de los Ministerios, en general, con las instituciones de la administración pública de los países de la región.
- B. Generar una comunicación previa con las contrapartes institucionales que facilite tanto la recopilación de información oportuna, como la elaboración de agendas, a fin de optimizar el tiempo y la eficiencia del equipo facilitador.
- C. Asegurar que a través de los canales institucionales se dé a conocer el compromiso de las más altas autoridades del Ministerio con la intervención.
- D. Involucrar al mecanismo nacional de adelanto de la mujer desde el inicio de la intervención en un papel más activo, como aliado natural en el proceso de búsqueda de información como en el apoyo a la implementación del Plan de Acción y en el seguimiento posterior.
- E. Incorporar a consultores(as) locales en los equipos de facilitadores y, al mismo tiempo, involucrar a la(s) persona(s) responsable(s) del tema de género del Ministerio para asegurar el posterior seguimiento.
- F. Revisar la metodología desde una óptica de su aplicación a la realidad de instituciones públicas, adaptando para ello los ejes y las guías de preguntas correspondientes.
- G. Incorporar el Plan de Acción y el seguimiento como un componente de la metodología y diseñar actividades en el transcurso de la intervención que faciliten su posterior puesta en práctica.
- H. Cambiar el nombre de “Auditoría” a otro que no despierte malas interpretaciones sobre su alcance y contenido.



Organización de los
Estados Americanos

Organización de los Estados Americanos
Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral
Departamento de Desarrollo Social y Empleo

17th Street and Constitution Ave, N.W.
Washington, D.C. 20006, USA
www.sedi.oas.org/ddse
trabajoddse@oas.org



Oficina
Internacional
del Trabajo



RIAL
Red Interamericana para
la Administración Laboral

Canada 