



Organización de los Estados Americanos

La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas



La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas



OAS Cataloging-in-Publication Data

La Institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas.

p. ; cm.

ISBN 978-0-8270-5372-4

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

HD6091 .I5 2009

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

Secretario Ejecutivo para el Desarrollo Integral

Alfonso Quiñónez

Departamento de Desarrollo Social y Empleo

Director

Francisco Pilotti

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 disseminación 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 / Máximo Gastaldi

La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas

Organización de los
Estados Americanos

Conferencia Interamericana
de Ministros de Trabajo (CIMT)

Red Interamericana para la
Administración Laboral (RIAL)

El presente estudio fue coordinado por Francisco Pilotti, Director del Departamento de Desarrollo Social y Empleo (DDSE) de la Organización de los Estados Americanos. El documento fue elaborado por la consultora Lylian Mires Aranda y en su preparación se utilizó información contenida en un documento interno especialmente preparado para este proyecto por la consultora Dra. Leith L. Dunn, titulado "Institutionalization of Gender Mainstreaming in the Ministries of Labor in the Caribbean". María Claudia Camacho, Especialista Laboral del DDSE, colaboró en todas las fases del proyecto.

María Elena Valenzuela, especialista regional en Género y Empleo de la OIT, brindó valiosa asesoría en las distintas etapas del proyecto.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) apoyó activamente la realización de este proyecto, particularmente durante la fase correspondiente a las consultas realizadas a los mecanismos de la mujer.

La mayor contribución a la realización de esta iniciativa estuvo en la entusiasta participación de los Ministerios de Trabajo que diligentemente respondieron a todas las consultas realizadas a través de los cuestionarios enviados por el DDSE. En el Taller RIAL sobre la Transversalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas, realizado en Buenos Aires el 21 de julio de 2009, representantes de las unidades de género de los Ministerios aportaron constructivas críticas y sugerencias que permitieron enriquecer significativamente el contenido de este trabajo.

Las opiniones vertidas en el presente documento sólo comprometen al Departamento de Desarrollo Social y Empleo.

La preparación y difusión de este documento son posibles gracias a contribuciones del programa Laboral del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá y de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional.

Índice

Prólogo	7
1. Introducción	9
a) Descripción del estudio	9
b) Metodología	10
c) Estructura del documento	11
2. El contexto institucional	15
El marco del trabajo decente	15
Los factores facilitadores	17
3. Las características de la institucionalización del enfoque de género	23
4. Conclusiones	49
5. Bibliografía	55
6. Anexo 1. Propuesta de Capacitación para el Fortalecimiento Institucional de las Unidades Especializadas de Género de los Ministerios del Trabajo	59
7. Anexo 2. Tablas, Respuestas a la solicitud de información de los Ministerios del Trabajo y de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer	65

igualdad de género

Prólogo

Millones de hombres y mujeres en todo el Hemisferio trabajan incansablemente día tras día. Para ambos, lograr un trabajo decente, mantener a los miembros de su familia, brindarles atención y cumplir con las obligaciones laborales y participar en la vida de la sociedad es una ardua labor.

En las últimas décadas se han abierto nuevas oportunidades a las mujeres y se ha transformado el papel de éstas en la vida económica y social. Se ha producido un aumento sostenido de la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo y sus ingresos son cada vez más indispensables para conseguir que sus familias no caigan en la pobreza. Sin embargo, las mujeres enfrentan obstáculos sistémicos, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado, el tipo de trabajo que consiguen, la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan. En América Latina, las mujeres se encuentran sobre representadas en la economía informal y sus ingresos continúan siendo menores que los de los hombres a pesar de sus mayores niveles de escolaridad. Además, al sumar el trabajo productivo –para el mercado- y reproductivo –para el cuidado de la familia- que desempeñan las mujeres, la jornada diaria de trabajo supera a la de los hombres.

Esta situación es aún más preocupante a la luz de la crisis económica actual porque ésta tiene efectos diferenciados sobre la oferta y calidad del empleo de hombres y mujeres. En la región el desempleo ha aumentado para situarse en un nivel promedio que supera los dos dígitos, en tanto el empleo informal se ha expandido. En ambos casos, las mujeres están sobrerrepresentadas. Por esto, una de las áreas clave que el Pacto Mundial por el Empleo adoptado durante la última Conferencia Internacional del Trabajo en junio de este año, identifica la igualdad de género en el mercado de trabajo como una de las áreas clave y la crisis como una oportunidad para diseñar nuevas respuestas de política de promoción de la igualdad de género. Una de las lecciones que ha dejado la crisis es la necesidad de fortalecer la institucionalidad laboral, como un elemento estratégico y de largo plazo y un requisito para superar los déficit de trabajo decente que vive la región.

Superar la discriminación por razones de sexo y las inequidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo es un requisito para el logro del trabajo decente y un imperativo ético de todas nuestras sociedades y, como tal, exige el compromiso de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Desde los gobiernos, este compromiso implica transversalizar la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo, así como en la operación de los Ministerios de Trabajo de la región, un esfuerzo en el que la Organización de los Estados Americanos ha trabajado desde el 2005 en el marco de su Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).

Los Ministros y Ministras de Trabajo de las Américas, reunidos en la XIV CIMT en Ciudad de México en 2005, se comprometieron a avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y ordenaron la realización de un estudio que diera luces en esa dirección. Fue así como se elaboró el documento “Igualdad de Género para el Trabajo Decente” y las “Líneas Estratégicas para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente”, que fueron presentadas durante la XV CIMT en Puerto España en 2007 y aprobadas en ese mismo foro.

El trabajo que presentamos en esta publicación responde a una de las líneas estratégicas de la XV CIMT, que ordenó explícitamente hacer un análisis sobre la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo, a través de una mirada de sus estructuras internas, los distintos esquemas con que operan sus unidades o comisiones que atienden los asuntos de género y las capacidades de las mismas para lograr que la promoción de la igualdad de género sea un objetivo común. La institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo se perfila como una herramienta de gran eficacia para lograr un diseño de políticas, planes y programas orientados a la equidad de género. Esta reflexión sobre la diversidad de experiencias de la región –con sus fortalezas y debilidades– entrega un marco orientador para futuras acciones.

Este trabajo, desde sus orígenes en 2005, contó con la colaboración y la experticia técnica de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y de la OIT. El aporte de la OIT es fruto de una estrecha relación de cooperación que data de 1950 y que hemos reforzado recientemente con la firma de Memorandos de Entendimiento en 2005 y 2007.

Este estudio aporta nuevos elementos para analizar el quehacer y fortalecer la gestión de los Ministerios de Trabajo en la región. Ha aportado mayores elementos a la campaña de OIT sobre “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, así como al debate que se realizó sobre este tema en el seno de su Conferencia Internacional del Trabajo en 2009.

Las propuestas contenidas en este estudio continuarán desarrollándose en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, luego de su XVI reunión en Buenos Aires en octubre de 2009 y se concretarán en actividades de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL). Como en el pasado, contarán con el aporte sustancial de la CIM y la OIT.

Nos sentimos profundamente satisfechos de brindar a los Ministerios de Trabajo y al público general este trabajo, cuyas propuestas permiten continuar incorporando la perspectiva de género dentro de los Ministerios y de las políticas laborales y de empleo. El fin último es lograr que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades en el mundo del trabajo en concordancia con los postulados del trabajo decente.

José Miguel Insulza
Secretario General

Organización de los Estados Americanos

Juan Somavía
Director General

Organización Internacional del Trabajo



Introducción

Entre las acciones contempladas para el periodo 2007-2009, la XV Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT), encomendó a la Secretaría Técnica, la realización de un estudio sobre la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo, donde se describan los distintos tipos de oficinas, unidades o comisiones que atienden los asuntos de género dentro de los ministerios. Todo ello enmarcado en la voluntad declarada en la Conferencia, de avanzar en la igualdad de género bajo el concepto de trabajo decente.

El objetivo de esta iniciativa es brindar a la CIMT un panorama hemisférico de los avances en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo de las Américas, registrando las fortalezas y debilidades de los procesos, así como los resultados más destacables de su gestión, a fin de precisar áreas estratégicas de intervención, particularmente, a través de la Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL).

En este contexto se ha realizado el presente estudio, que se puede describir como un ejercicio de sistematización e interpretación de la información proporcionada por los propios Ministerios del Trabajo y los mecanismos nacionales para el

adelanto de la mujer de la región. El registro de la variedad de unidades que atienden los asuntos de género al interior de los ministerios, la selección de buenas prácticas, las conclusiones a que se ha llegado permitirán apoyar la creación, fortalecimiento o la reorganización de estas unidades de forma que su existencia sea una garantía de que los Ministerios del Trabajo a nivel hemisférico incorporen la perspectiva de género en sus políticas y programas.

a) Descripción del estudio

El presente estudio documenta y sistematiza el estado actual de la institucionalidad del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de la región. Además, identifica las principales debilidades y fortalezas de los procesos de institucionalización del enfoque de género, con base en criterios establecidos, tales como: promoción de la transversalidad, coordinación con instituciones y organismos, estabilidad de la estructura, disponibilidad de recursos, características de los programas implementados, entre las variables más sobresalientes.

A partir del análisis realizado, se proponen recomendaciones dirigidas al fortalecimiento de la

incorporación del enfoque de género en las prácticas internas y transversales de los Ministerios de Trabajo, con el objetivo de apoyar su implementación a través de acciones enmarcadas en su fortalecimiento institucional. Se destacan, de la misma manera, las mejores prácticas recopiladas para promover la cooperación horizontal entre los países.

b) Metodología

La investigación fue llevada a cabo mediante una combinación de técnicas de recopilación de información:

- a) Diseño de ficha/cuestionario para recabar la información requerida enviada por el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA a los Ministerios del Trabajo de la región.
- b) Diseño de ficha/cuestionario enviada a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.
- c) Entrevistas personales con informantes clave de algunos países para complementar la información recibida por medio de la ficha.
- d) Análisis de contenido de fuentes secundarias (documentos y publicaciones institucionales, evaluaciones internas y externas, páginas Web, etc.)
- e) Profundización de casos cuyas experiencias puedan ser interesantes de destacar como buenas prácticas de la institucionalización de género (análisis documental y entrevistas).
- f) Realización de un taller en el cual se presentó el informe preliminar a los(as) delegados(as) de los ministerios de trabajo de la región. En esa oportunidad se debatieron los principales hallazgos, lo cual permitió profundizar sobre las causas de éstos, así como sobre las principales fortalezas y debilidades de las unidades especializadas de género para el desarrollo de su misión.¹
- g) Elaboración de un cuestionario de seguimiento que fue enviado a los países. Su objetivo fue complementar información que se diagnosticó con mayores debilidades (caracterización de

programas en curso) y, al mismo tiempo, indagar en las definiciones centrales de las unidades especializadas de género (misión, objetivos, percepciones de logro en relación a la inserción institucional y permeabilización de las estructuras de los ministerios de trabajo).

El Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA envió una carta a todos los Ministerios del Trabajo de la región, solicitando la respuesta a la ficha de recopilación de información confeccionada. Una vez recibida las respuestas se dio comienzo a un trabajo de sistematización de acuerdo a los ejes que fueron identificados en el diseño del instrumento como los más significativos para conocer el fenómeno de estudio:

- a) Características de la inserción institucional (existencia de mandato y su origen)
- b) Misión
- c) Funciones
- d) Autonomía económica
- e) Disponibilidad de recursos
- f) Fortalezas y debilidades detectadas
- g) Programas y proyectos
- h) Capacitación (recibida y necesidades)

Con esta información se confeccionaron mapas que permitieron el análisis de la información del eje correspondiente, así como también, el cruce entre ejes. Paralelamente se desarrolló una investigación documental de gran parte de los países, sus vinculaciones a través de iniciativas de carácter regional y el impacto en cada uno de ellos.

Posteriormente, a través de la Comisión interamericana de Mujeres, se envió una ficha de información complementaria a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer de la región con el objetivo de conocer desde su perspectiva el funcionamiento de las unidades de género y complementar la información recabada de los Ministerios del Trabajo. Se solicitó información sobre los vínculos con las unidades especializadas de género de los ministerios del trabajo; percepción sobre amenazas, fortalezas para la mantención de las unidades y recomendaciones para mejorar los resultados de las unidades. La ficha fue igualmente sistematizada y trabajada en conjunto con la información con la que ya se contaba. Esta fase permitió cono-

¹ Taller RIAL sobre Transversalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas, Buenos Aires, Argentina – 21 de julio, 2009.

cer con mayor profundidad las expectativas de estos organismos así como su opinión en relación a las necesidades, fortalezas y debilidades de las unidades o mecanismos de género. Esta sistematización fue recogida en cuadros que dan cuenta de la situación por país.

Las fichas fueron enviadas a los Ministerios del Trabajo y mecanismos nacionales para la equidad de género de los 34 Estados miembros de la OEA. Se recibieron respuestas de 29 ministerios y de 17 mecanismos nacionales.

Considerando que el análisis presentado se basa en información proporcionada por las instituciones señaladas, los indicadores de institucionalización de la perspectiva de género son de carácter cualitativo por cuanto describen el proceso de institucionalización y no miden complementariamente los resultados alcanzados.

c) Estructura del documento

El presente documento contextualiza y sintetiza la información recabada según se describe en el punto anterior. El capítulo inicial se refiere al contexto en el cual tiene lugar la institucionalización del enfoque de género en los países del hemisferio, tanto desde el punto de vista de las características políticas y sociales generales de la región, como de los factores que han facilitado la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo. Todo lo anterior, en el marco del trabajo decente, en el cual la equidad de género está incorporada por definición.

En el capítulo siguiente, se presenta el análisis de la información recogida de las fuentes ya mencionadas abordándolo en el siguiente orden:

a) Contexto: breve referencia introductoria al contexto en el que se verifica la incorporación de la perspectiva de género en los ministerios de trabajo.

b) Mapa Institucional: a través de cuadros sinópticos se presenta el estado actual de la existencia de dependencias especializadas sobre género al interior de los Ministerios del Trabajo.

c) Análisis organizacional

- Estructura y funciones de la dependencia o unidad especializada de género
- Ubicación jerárquica en el organigrama ministerial
- Dotación de personal y presupuesto
- Cartera de principales programas y proyectos
- Identificación de involucrados relevantes, vinculados a la labor de la dependencia especializada, en particular con los mecanismos nacionales para asuntos de género.

d) Análisis institucional: se identifican posibles brechas entre lo normativo y el funcionamiento real de la dependencia especializada mediante el análisis de la información recopilada identificando fortalezas y debilidades de la inserción institucional y su eficacia en la transversalización del enfoque de género y su impacto en las políticas laborales; sustentabilidad de esa inserción en términos de recursos y estrategias; análisis de logros e impacto de las acciones emprendidas; efectividad de la coordinación intra e interinstitucional con los diversos actores e involucrados. Análisis de programas que potencien la transversalización del enfoque de género, entre otros.

e) En el último apartado se presentan las conclusiones basadas en los hallazgos más importantes emanados del estudio. Junto a dichas conclusiones se proponen algunas recomendaciones en relación a las debilidades más compartidas de las unidades o dependencias especializadas de género. Se aborda, en particular, una propuesta sobre las necesidades de capacitación, considerando que ésta es una estrategia que permitirá un avance a nivel regional en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo.

f) Finalmente, se han incluido algunas buenas prácticas que evidencian la capacidad de innovación de los Ministerios, en las cuales se destacan distintos aspectos que pudieran ser una fuente de inspiración para otros países.

Respuestas a la solicitud de información de los ministerios del trabajo y de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

Países	Ministerio de Trabajo	Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer
Canadá	x	
Estados Unidos	x	x
México	x	x
Argentina	x	x
Bolivia	x	x
Brasil	x	x
Chile	x	x
Colombia	x	
Ecuador	x	
Guyana		
Paraguay	x	x
Perú	x	
Suriname	x	
Uruguay	x	
Venezuela		x
Antigua y Barbuda	x	x
Bahamas	x	
Barbados	x	
Belize	x	
Costa Rica	x	x
Dominica		
El Salvador	x	x
Grenada		x
Guatemala	x	x
Haití	x	
Honduras	x	x
Jamaica		x
Nicaragua	x	x
Panamá	x	
República Dominicana	x	x
Santa Lucía	x	
St. Kitts	x	
San Vicente y las Granadinas	x	
Trinidad y Tobago	x	
Total	29	17
34		



trabajo decente



El Contexto Institucional

El marco del trabajo decente

La XV Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT) aprobó en 2007 un conjunto de líneas estratégicas para avanzar en la igualdad de género en el marco del trabajo decente, concepto introducido por la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) en 1999. El trabajo decente está asociado a cuatro objetivos: promover los derechos en el trabajo, impulsar oportunidades de empleo, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social. Cada uno de estos objetivos se encuentra transversalizado y orientado al logro de la promoción de la igualdad de género, la superación de la pobreza a través del trabajo y el fortalecimiento de la democracia. Bajo este prisma, el trabajo decente persigue que tanto hombres como mujeres logren un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Si bien en las últimas décadas, las brechas entre hombres y mujeres en la participación en la fuerza de trabajo han disminuido, persisten e incluso se han profundizado brechas en relación a la calidad del empleo, de modo que el acceso de las mujeres al trabajo productivo no siempre se da en condiciones seguras y dignas.

Persiste en todos los países de la región la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como una marcada segregación horizontal del mercado laboral por la cual las trabajadoras se concentran en unos pocos sectores económicos, que son por lo general aquellos de salarios más bajos, de menor productividad y con menor reconocimiento social y económico. Se constatan pocos avances en relación a la segregación vertical del mercado laboral, que se expresa en un fuerte porcentaje de mujeres en las categorías ocupacionales más bajas de la escala, aún cuando las mujeres exhiben tasas de escolaridad en todos los niveles, incluida la educación superior, más altas que las de los varones.

La participación femenina en el mercado de trabajo no ha ido acompañada de cambios de la misma intensidad en una distribución equitativa de roles, ya que mantienen en su gran mayoría su papel reproductivo en el hogar. Por tal razón y, como una forma de compatibilizar el trabajo remunerado con el desempeño de los roles asignados, su inserción laboral tiende a ser más precaria, con empleos temporales, de menores jornadas, con una mayor movilidad en su condición laboral, entre la actividad y la inactividad, todo lo cual influye en una mayor desprotección laboral. Por tanto, si se pretende enmarcar las

acciones en torno a la creación de trabajo decente, que surge como una respuesta a la creciente desprotección de trabajadores y trabajadoras, es necesario conceder una particular atención a la igualdad de género en el ámbito del trabajo y empleo femenino.

La OEA ha ido incorporando el reconocimiento a la necesidad de alinearse en torno a la creación de trabajo decente en sus distintas cumbres y reuniones ministeriales. De tal suerte, los Estados miembros han contraído compromisos orientados a la formulación de políticas para la creación no sólo de más empleos, sino mejores empleos, tendientes a la generación del trabajo decente, lo cual ha sido reafirmado en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, a partir de la XII CIMT (Ottawa, 2001), para consolidarse como uno de los temas centrales de la XV CIMT de 2007. Para esta Conferencia, el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA (DDSE) presentó un documento en respuesta al mandato recibido de la XIV CIMT con propuestas para la realización de estudios, y promover el intercambio de prácticas exitosas en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Este documento, titulado "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", ofrece líneas estratégicas de acción para fortalecer la inclusión de la perspectiva de género en su acción institucional y contribuir a eliminar las brechas de género en el trabajo². Las líneas se orientan a cumplir los objetivos de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente 2006-2015 y los mandatos de las Cumbres de las Américas y las Conferencias Interamericanas de Ministros del Trabajo. Las líneas estratégicas propuestas en el estudio citado se dirigen básicamente a los Ministerios de Trabajo de la región, agrupados en la CIMT, pero para su implementación se incluirá a organizaciones de trabajadores y empleadores, a través de la participación de los dos órganos asesores de la CIMT: el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL).

La primera de estas líneas estratégicas se refiere a la creación de Diálogos de Alto Nivel sobre

Género y Empleo entre los Ministerios de Trabajo agrupados en la CIMT y las autoridades de los mecanismos de la mujer, agrupadas en la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). El objetivo de estos diálogos es consolidar el compromiso político al más alto nivel con la igualdad de género en el mundo del trabajo, desarrollar acciones intersectoriales para hacerlo realidad e incentivar una comunicación fluida y permanente entre dichas instituciones³. En segundo lugar, se propone realizar una evaluación de las oficinas, unidades o dependencias especializadas, a cargo de los asuntos de género en los Ministerios del Trabajo. También se aborda el fortalecimiento de la cooperación horizontal hemisférica, para facilitar la cooperación en los temas de trabajo decente e igualdad de género, mediante la Red interamericana para la Administración Laboral (RIAL). Finalmente, se propone la creación de un observatorio laboral hemisférico en género y empleo que permita seguir las tendencias de las brechas de género en el empleo y el trabajo.

El impulso que entrega la CIMT a la incorporación del trabajo decente en los países del hemisferio tiene su correlato en el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) impulsado por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), entre cuyos objetivos se encuentra el lograr el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos. Este objetivo, a su vez, se refuerza con las recomendaciones para la transversalización de género en los Programas y Políticas de los Ministerios de Trabajo del Hemisferio contenidas en el plan de Seguimiento del Programa Interamericano en Género y Trabajo (SEPIA I) del año 2001, presentadas por la CIM, entre las cuales sobresale el reconocimiento de la institucionalización del enfoque de género como una herramienta para la promoción del trabajo decente.

El trabajo decente se ubica así, en el epicentro de las acciones que deben realizar los Ministerios del Trabajo de la región para lograr avanzar en la disolución de las brechas de género más flagrantes en relación a los ingresos, la seguridad, las oportunidades de formación profesional y capacitación, la participación sindical, el diálogo social. Un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

² "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" (Documento Informativo de la XV CIMT). OEA/Ser.K/XII.15.1TRABAJO/INF.1/077 agosto 2007.

En tal sentido, la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo a través de la creación de los mecanismos o unidades especializadas de género para transversalizar este enfoque, tienen un papel crucial para facilitar la creación de trabajo decente, potenciando la equidad de género en relación al trabajo y el empleo. De esta manera, las unidades especializadas de género tienen un lugar privilegiado para operacionalizar esta estrategia que, como ha sido definida por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas “es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse de ellos y no se perpetúe la desigualdad”⁴.

La institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo se perfila como una herramienta de gran eficacia para lograr un diseño de políticas, planes y programas orientados a la equidad de género. La aplicación de esta estrategia permite, por una parte, la transversalización de la perspectiva de género, dotando de capacidades sobre análisis de género a los funcionarios y funcionarias de las diversas áreas e incorporarlos al quehacer cotidiano de la institución y, por otra parte, crear redes interinstitucionales desde los Ministerios del Trabajo que promuevan el tratamiento integral de la temática de género. A la vez, brinda un escenario adecuado para convocar a los actores involucrados (organizaciones de trabajadores, sindicales, gremiales, empresariales, organismos de Estado y de la sociedad civil).

Los factores facilitadores

El contexto político propicio dado por el afianzamiento de la democracia en los países del hemisferio, unido al legado de los movimientos de mujeres que irrumpieron con una fuerza insospechada en los 80, han facilitado la integración del enfoque de género en el quehacer de los es-

tados en la región. En todos los países se han creado mecanismos para el adelanto de la mujer, sean éstos ministerios u oficinas de la mujer, con distintos grados de institucionalidad y en muchos de los cuales se han creado instrumentos transversales como los Planes de Igualdad de Oportunidades.

Durante la década del noventa se incorporaron objetivos de equidad de género en planes de alcance nacional de varios países. Tal es el caso de Argentina en que el Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo – PIOME - fue parte del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1993-1994 y en 1997 por decreto se suscribe el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, cuyos objetivos son reconocidos en el Pacto Federal del Trabajo de 1998. México, Perú y Bolivia en la misma década informaban de iniciativas dirigidas a la incorporación de objetivos de equidad de género en los planes nacionales, especialmente vinculados con programas dirigidos a la superación de la pobreza⁵. Varios países del Caribe se han comprometido en planes nacionales estratégicos de desarrollo, en algunos de los cuales se incluyen acuerdos para la transversalización de género⁶.

Por otra parte, junto al aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, se producen cambios en las percepciones de muchas mujeres acerca de las manifestaciones de la desigualdad en el mercado laboral. Estos cambios surgen básicamente como producto del enfrentamiento a los nuevos problemas que esta incursión en el mundo laboral trajo consigo en relación a su condición de género, como por ejemplo, las dificultades para la conciliación entre la vida familiar y el trabajo; las percepciones de la discriminación han permitido afianzar demandas laborales con contenido de género que han encontrado eco gracias a la institucionalización del tema en todos los países de la región a través de los mecanismos para el adelanto de la mujer. Simultáneamente, enmarcado en el nuevo discurso integrador, se detecta una apertura desde los sindicatos y organizaciones de empleadores hacia una mayor participación de

3 Ibidem.

4 Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) julio 1997.

5 “Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe”. Lieve Daeren. Unidad Mujer y Desarrollo. Proyecto CEPAL-GTZ. “Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales.” Santiago de Chile, febrero de 2001.

6 Trinidad and Tobago’s Vision 2020; Barbados 2005-2025; Jamaica 2015 y Vision 2030 Jamaica.

las mujeres lo que les ha permitido una mayor incorporación – aunque aún bastante restringida- a las mesas de diálogo.

Todo este proceso fue permeando a los actores y, poco a poco fue aumentando el número de Ministerios del Trabajo de la región que, ya sea por medio de convenios con los mecanismos de promoción de la equidad de género y/u otras estrategias, han adoptado políticas dirigidas a la disminución de las brechas entre hombres y mujeres en relación al mercado de trabajo.

La intensidad del proceso varía entre los países y está relacionada con factores institucionales tales como la fortaleza de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y de los propios Ministerios del Trabajo, su nivel de institucionalidad y los recursos humanos y financieros con que cuentan. También intervienen factores contextuales relacionados con las características económicas de los países, así como -factor al que se le concede la primera importancia- la existencia de una voluntad política y la asignación de los recursos financieros y humanos adecuados.

Las condiciones en que surgen los mecanismos para la institucionalización del enfoque de género son igualmente diversas: en algunos países los compromisos emanados de las conferencias internacionales han constituido una presión importante para que los gobiernos generen los mecanismos institucionales o los redefinan en mejores condiciones.

La existencia de programas regionales para la promoción de la equidad de género en su capítulo empleo y promoción de la autonomía de la mujer, han facilitado el proceso de instalación de los mecanismos de género en los Ministerios del Trabajo. Cabe destacar, de la misma manera, el inmenso aporte que han significado para el impulso inicial y para la mantención de las unidades especializadas de género en los Ministerios del Trabajo, la existencia de las Comisiones Tripartitas creadas con el apoyo de la OIT, particularmente en los países del MERCOSUR y Chile, así como programas como Formujer o Cumple y Gana en distintos países de la región.

Las Comisiones Tripartitas se constituyeron en los cinco países del Cono Sur y en El Salvador,

ya sea mediante un decreto gubernamental o directamente en los planes de trabajo de los Ministerios del Trabajo. En la creación de todas ellas, el Ministerio del Trabajo ha sido el convocante de empleadores y trabajadores, apoyado por la respectiva oficina de la mujer, que integran el sector gubernamental. Por el sector sindical y por el sector empleador participan representantes de las respectivas confederaciones de empleadores y trabajadores.

Aunque el nivel de logros de las Comisiones Tripartitas es diferente en los países en que se han implementado, son reconocidas como un referente en materias de empleo y género y han contribuido a poner en discusión nuevos temas en la agenda pública; han facilitado la sensibilización y el compromiso de las autoridades de los Ministerios del Trabajo con el abordaje de los temas de género y la transversalización de esta perspectiva en los planes y programas⁷.

Entre los programas regionales destaca el proyecto “Cumple y Gana: fortalecimiento de los derechos laborales”, que se ha implementado en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana, cuyo objetivo es incrementar el cumplimiento de los derechos laborales por medio de la divulgación de la legislación laboral de cada país y el fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral y de resolución alterna de conflictos en materia laboral. Está auspiciado y financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) con el apoyo de los respectivos Ministerios de Trabajo y en estrecha colaboración con las organizaciones del movimiento laboral y empresarial. El desarrollo del proyecto está bajo la responsabilidad de la Fundación para la Paz y la Democracia, FUNPADEM, una organización no gubernamental que unió su experiencia con la de Abt Associates Inc. de Cambridge.

Se ha centrado en aspectos tales como la entrega de mayor información a los trabajadores y empleadores sobre las leyes y normas laborales en su respectivo país; aumento de la eficacia y confiabilidad de los sistemas de inspección de los Ministerios del Trabajo en el cumplimiento de las leyes y normas laborales. Entre sus objetivos se cuenta también el uso de la mediación y conciliación en conflictos laborales por parte

7 C., Silvia Galilea O. y Leslie Marin. Informe final consultoría para evaluar el trabajo de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el cono sur. Santiago : OIT, 2002.

de los Ministerios de Trabajo y por parte de los trabajadores, empleadores y sus organizaciones (Componente Resolución Alternativa de Conflictos (RAC). Un componente central radica en el fortalecimiento de los mecanismos de promoción y protección de los derechos laborales de las mujeres con enfoque de género.

En 2004, los Ministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana firmaron una declaración conjunta en la cual instaban a sus Viceministros a formar un grupo de trabajo para mejorar la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales y a fortalecer las entidades laborales en la región⁸. El resultado del trabajo, que contó con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, fue el documento “La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades”, conocido como el Libro Blanco, dado a conocer en 2005. Entre las recomendaciones emanadas de dicho documento figura la eliminación de la discriminación por género y de la discriminación en el ámbito laboral de las poblaciones indígenas, los trabajadores inmigrantes, las personas infectadas con el VIH y padeciendo de SIDA y de las personas con discapacidades. Se recomienda la creación de un centro regional sobre la igualdad en el empleo “que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas... y programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo”⁹. Cada país integrante ha desarrollado planes de implementación para el periodo 2007-2010 bajo la coordinación de los Ministerios del Trabajo, facilitando la comunicación intersectorial e interinstitucional para concretar los compromisos adquiridos.

FORMUJER es una iniciativa transnacional, “producto de la confluencia de capacidades y recursos de entidades latinoamericanas, representativas de las diversas modalidades organizativas de la formación profesional regional, y de dos organismos internacionales, dedicados a la promoción y apoyo de políticas de desarrollo económico y social”¹⁰. Comenzó su implementación en 1998 y está co-financiado por el Banco

Interamericano de Desarrollo; su coordinación regional y supervisión técnica y metodológica es de CINTERFOR/OIT. La ejecución de los Proyectos Pilotos Nacionales está a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Fundación INFOCAL de Bolivia y el INA de Costa Rica, a través de Unidades Ejecutoras Nacionales.

De acuerdo a su documento base, “el fin último del Programa FORMUJER ha sido el de apoyar la contribución femenina al desarrollo y sumarse a los esfuerzos de reducción de la pobreza mediante el mejoramiento y el incremento de la productividad y las oportunidades de empleo de las mujeres latinoamericanas, especialmente de las de bajos ingresos”¹¹. Su accionar se ha centrado en el fortalecimiento de la calidad, pertinencia y equidad de género de la educación técnico-profesional de la región, generando condiciones favorables para la participación igualitaria de la mujer en la formación técnico-profesional. Entre sus logros, se menciona haber institucionalizado la perspectiva de género.

Un papel importante jugó el proyecto “Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina”, (GPE) iniciado en 2002 por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe con el propósito de estimular la acción contra la pobreza a nivel nacional y regional. Su contribución es en relación al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los actores sociales (sindicatos, organizaciones de empleadores y organizaciones de la sociedad civil), así como de los Ministerios del Trabajo. Se implementó en Honduras, Nicaragua, Perú, Bolivia, Argentina y Paraguay y sus actividades se dirigieron principalmente a la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas y programas de empleo, desarrollo productivo y combate a la pobreza; al fortalecimiento de la capacidad institucional de los constituyentes de la OIT, a través de actividades de formación, capacitación y sensibilización y, al desarrollo de una base de conocimientos que contribuya al avance de la equidad de género en el ámbito de las políticas de generación empleo, desarrollo productivo y combate a la pobreza.

8 Libro Blanco. La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades.

9 Ibidem.

10 www.cinterfor.org.uy

11 Un Modelo de Políticas de Formación para diversos Ámbitos de Intervención y Múltiples Actores. El Programa Formujer.

Los factores mencionados han facilitado el asentamiento de las bases para dar lugar a la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo; sin embargo, la estabilidad de los logros alcanzados depende de factores de tipo estructural, institucional y cultural así como también de la posición y el protagonismo de las mujeres en la sociedad. Otro factor a con-

siderar son las alianzas que los mecanismos de institucionalización de género establezcan con los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer para trabajar coordinadamente, fortaleciendo de esa manera tanto la incorporación de género en los programas laborales como la misma institucionalidad de género¹².

12 Guzmán, Virginia. "La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis". Cepal, Serie Mujer y Desarrollo. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, marzo de 2001.



transversalización

Las características de la institucionalización del enfoque de género

Un número importante de países de la región han hecho los esfuerzos por la creación y mantención de mecanismos o unidades especializadas de género al interior de los Ministerios del Trabajo. Este capítulo analiza el estado del arte de este proceso en base a la información recibida de las propias fuentes, después de cuyo tratamiento se puede obtener una panorámica hemisférica tanto de las particularidades como de los elementos comunes que comparten los diferentes países. Los principales hallazgos son los siguientes:

a) En la mayoría de los Ministerios del Trabajo de la región se han creado mecanismos para la institucionalización del enfoque de género.

La primera distinción entre los países consultados es entre aquellos que han creado algún tipo de mecanismo o unidad para la transversalización de género al interior de los respectivos ministerios y los que respondieron no haberlo hecho. La información recabada muestra que de los 34 países consultados, 29 respondieron, de los cuales 23 tienen un mecanismo creado para este fin (Tabla 1).

En efecto, la mayoría de los ministerios de la región cuentan con este tipo de unidades, las que pueden revestir variadas formas: 16 tienen una unidad o dependencia especializada de género (Canadá, Estados Unidos, México, Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Paraguay, Antigua y Barbuda, Bahamas, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana); dos tienen un punto focal (Perú y Suriname); en Uruguay adquiere la forma de asesoría; en Chile existe un/a encargada/o ministerial de género; y en Honduras, la unidad está en creación; en Bolivia se define como de la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo.

Entre los elementos que han influido en la proliferación de estas unidades destaca en primer lugar, la voluntad política de los gobiernos, en muchos casos, de la máxima autoridad de la institución (Ministro(a) del Trabajo). Otro factor importante es atribuido al cumplimiento de los compromisos internacionales sobre la institucionalización de la perspectiva de género de parte de los gobiernos de los países de la región.

Se observan matices en su estructura, ya que algunas (en la mayor parte de los casos), son oficinas dedicadas exclusivamente para atender

los asuntos de mujer o género, en tanto que en otros, son unidades dedicadas a la atención de diversos grupos, en particular, grupos vulne-

rables tales como juventud, infancia, personas discapacitadas o pueblos originarios (México, Ecuador, Haití).

Tabla 1

Existencia de unidades especializadas de género en los Ministerios del Trabajo de la región

País	Tiene	Nombre	Fecha de creación	Tipo de mecanismo
Canadá	x	Gender Based Analysis (GBA) Unit (Unidad de Análisis de Género)	1945 ¹³	Unidad o dependencia especializada de género
Estados Unidos	x	Women's Bureau (Oficina de la Mujer)	1920	Unidad o dependencia especializada de género
México	x	Dirección General para la Igualdad Laboral	1997	Unidad o dependencia especializada de género
Argentina	x	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	2007	Unidad o dependencia especializada de género
Bolivia	x	Área de Género	2007	Parte de la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo
Brasil	x	Subcomissao de Género (Subcomisión de Género)	2008	Unidad o dependencia especializada de género
Chile	x	Encargada Ministerial de Género	1994 2002 2006	Encargada Ministerial que coordina mesa sectorial de encargados de servicios relacionados del Ministerio
Colombia	x	Grupo de Equidad de Género	2003	Unidad o dependencia especializada de género
Ecuador	x	Unidad de Género y Juventud	2007	Unidad o dependencia especializada de género
Guyana	NR			
Paraguay	x	Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora	1971	Unidad o dependencia especializada de género
Perú	x	Representante Sectorial ante la Comisión Multisectorial del Ministerio de la Mujer y desarrollo		Punto focal
Uruguay	x	Asesoría en Género	2006	Asesoría
Venezuela	NR			
Antigua y Barbuda	x	Directorate of Gender Affairs	1980	Unidad o dependencia especializada de género

13 En 1945 fue creada "Women's Bureau" en HRDC, que fue reemplazada por "Gender Analysis & Policy (GAP) Directorate" en 2001. Con motivo de la creación del nuevo departamento (HRSDC), la oficina se cambió a su ubicación actual en 2007.

Existencia de unidades especializadas de género en los Ministerios del Trabajo de la región				
País	Tiene	Nombre	Fecha de creación	Tipo de mecanismo
Bahamas	x	Bureau of Woman's Affairs (Oficina de Asuntos de la Mujer)	1981	Unidad o dependencia especializada de género
Barbados	/			
Belize	/			
Costa Rica	x	Unidad de Equidad de Género	2000	Unidad o dependencia especializada de género
Dominica	NR			
El Salvador	x	Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios	2005	Unidad o dependencia especializada de género
Grenada	NR			
Guatemala	x	Unidad de la Mujer Trabajadora	1994	Unidad o dependencia especializada de género
Haití	x	Service Femme et Enfant (Servicio Mujer y Niño - Ministerio de Asuntos Sociales)		Servicio en las Oficinas Regionales
Honduras	x	Programa Mujer Trabajadora/Unidad equidad de Género	Proceso de creación	La Unidad está en creación
Jamaica	NR			
Nicaragua	x	Oficina de Igualdad y no Discriminación en el Empleo	2007	Unidad o dependencia especializada de género
Panamá	x	Comisión de Género y Trabajo	2007	Unidad o dependencia especializada de género
República Dominicana	x	Departamento de la Igualdad y no Discriminación	2005	Unidad o dependencia especializada de género
Santa Lucía	/			
San Vicente y las Granadinas	/	-		
Suriname	x	n/a	2000	Punto focal
St. Kitts	/	-		
Trinidad y Tobago	/	-		
X respondió y tiene	23			
/ respondió y no tiene	6			
N/R	5			

Los países de América del Norte han sido los primeros en instalar unidades dedicadas al mejoramiento de la condición de la mujer en el trabajo. Estados Unidos cuenta desde 1920 con una unidad cuyo mandato establece que “será deber de la Oficina de la Mujer formular normas y políticas para promover el bienestar de la mujer trabajadora, mejorar sus condiciones de trabajo, incrementar su eficiencia y aumentar sus oportunidades para mejores empleos”. En el caso de Canadá la Oficina de la Mujer creada en 1945 en Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá (HRDC), ha tenido muchos cambios en el tiempo hasta llegar a la actual Unidad de Análisis de Género (GBA). En México, la Dirección de Equidad Laboral para la Mujer y Menores es una de

las tres direcciones de área con que cuenta la Dirección de Equidad Laboral desde 1997.

En América del Sur las unidades especializadas de género en los Ministerios del Trabajo son más recientes. La más antigua de ellas es la de Paraguay –que señala como fecha de creación el año 1971¹⁴ –; Chile, creada en 1994¹⁵, fecha desde la cual ha tenido distintas formas, para llegar en 2006 a adoptar la figura de una Encargada Ministerial de Género. Le siguen en antigüedad Suriname (2000) que cuenta con un punto focal para los asuntos de género en el ámbito laboral; Colombia creó el Grupo de Equidad de Género en 2003.

Antigua y Barbuda

Una buena práctica de enfoque integral

La Dra. Jacqueline Quinn Leandro presentó la propuesta para la transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo en la XV CIMT en 2007. El planteamiento de Antigua y Barbuda, expuesto junto a la respuesta al cuestionario señala que la “voluntad política” puede hacer la diferencia y que este apoyo es importante para la implementación exitosa de la estrategia. El enfoque que se presenta a continuación ha sido usado efectivamente y se tiene la esperanza de que se siga fortaleciendo en los próximos cinco años.

El proceso de transversalización de género implica:

- Fortalecimiento de la voluntad política para alcanzar la igualdad y la equidad de género
- Incorporar la perspectiva de género en el proceso de planificación del Ministerio.

- Integrar la perspectiva de género en el ciclo de la planificación. Esto incluye la transversalización en los mecanismos de análisis, desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos.

- Recolección de información desagregada por sexo.

- Uso del análisis de género de los datos desagregados por sexo para explorar el impacto diferencial que tienen las políticas y programas sobre hombres y mujeres; identificación de las brechas de género; identificación de necesidades prácticas y estratégicas.

- Formación: entregar capacitación en análisis de género y planificación a formuladores de políticas, planificadores y, en general al personal clave en la promoción de redes intersectoriales para maximizar los recursos disponibles.

- Participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

- Disponibilidad de recursos humanos y financieros en el Ministerio de Trabajo para promover la igualdad de género.

14 La Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora existe desde 1971 en el Ministerio de Justicia y Trabajo de Paraguay. No obstante, en 1995, con el objetivo de hacer frente a la situación de desigualdad en el empleo entre mujeres y hombres, se constituye el Grupo de Enlace Tripartito. A partir de éste se crea la Comisión Tripartita para Examinar y Promover la Igualdad de la Participación de la Mujer en el Trabajo, por medio de la Resolución No. 342 del Ministerio de Justicia y Trabajo. Es a partir de la participación en estas instancias a lo que se suma la elaboración y puesta en marcha del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República (1997) que esta unidad reafirma su contenido de género.

15 Desde 1994 existe en Chile una unidad especializada de género por voluntad política de los Ministros del Trabajo. En 2002 entra en vigencia el Sistema del Programa de Mejoramiento de la Gestión en el marco de la modernización del Estado, por mandato del Ministerio de Hacienda. Desde 2006 existe la figura de la Encargada Ministerial de Género, por oficio del Servicio Nacional de la Mujer a los ministerios.

Uruguay, tiene una Asesoría de Género desde 2006, aunque informa que la creación de esta unidad se encuentra en fase de instrumentación ya que el Ministerio se encuentra abocado a firmar un acuerdo interinstitucional con el Instituto Nacional de las Mujeres para la puesta en marcha del Programa de Transversalización de Género en las Políticas Públicas (PTG). Este programa incluye una fase de capacitación para la elaboración de estrategias de transversalización de género, desarrollo de las mismas, implementación, seguimiento y evaluación de los planes operativos. Desde 1997 la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, actúa asesorando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación a la equidad de género.

En Argentina existe desde 1998 la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, que es un espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales y empresariales para fortalecer la concertación y el diálogo social en esta materia.

En Perú se ha adoptado la figura de un punto focal, Representante Sectorial ante la Comisión Multisectorial del Ministerio de la Mujer y Desarrollo. El Ministerio de Trabajo es miembro de la Comisión Multisectorial encargada del seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones 2006-2010, constituida por resolución ministerial. En este cuadro, la persona representante del Ministerio realiza al interior la coordinación con las distintas dependencias del sector a fin de hacer el seguimiento al cumplimiento de los compromisos asumidos en el Plan.

En 2007 en Ecuador se creó la Unidad de Género y Juventud mediante un acuerdo ministerial y, en Argentina, la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. En el mismo año, en Bolivia mediante Resolución Biministerial (Ministerio de Trabajo y Ministerio de Hacienda), se crea el Área de Género. En Brasil (2008) se están reformulando estas unidades, a través de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y la Subcomisión de Género, respectivamente.

En los países de Centroamérica, Guatemala desde 1994 tiene la Unidad de la Mujer Trabajadora, en tanto que en Costa Rica la Unidad de Equidad de Género entra en funciones en 2000. En 2005 se crea en República Dominicana, el Departamento de la Igualdad y No Discriminación, y en el mismo año en El Salvador, la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Discriminatorios de Género. Nicaragua y Panamá crean las unidades de género en 2007 mediante la puesta en marcha de la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo en el primero y la Comisión de Género y Trabajo en el segundo.

En el Caribe¹⁶, once de los 14 de los países consultados respondieron el cuestionario, de los cuales, cuatro han creado unidades de género en el Ministerio del Trabajo; siete países que completaron el cuestionario informaron que no contaban con estas unidades; tres no respondieron, por lo cual se realizaron consultas en las páginas Web de los ministerios de Granada y Guyana y se sostuvieron entrevistas en el Ministerio del Trabajo de Jamaica¹⁷. Los países que cuentan con estas unidades, Antigua y Barbuda y Las Bahamas señalan que poseen desde comienzos de la década del 80 unidades especializadas de género para los temas laborales: la Dirección de Asuntos de Género y la Oficina de Asuntos de la Mujer, respectivamente.

No obstante, es preciso señalar que Trinidad y Tobago informó que aunque no tenían una unidad especializada de género en el Ministerio del Trabajo, el tema de género es reconocido como uno de los más importantes en la institución, por lo que muchos oficiales del Ministerio han sido capacitados en la transversalización de género y, como consecuencia, se incorpora en el desarrollo y ejecución de todos los programas y proyectos del Ministerio. La Unidad de Investigación y Planificación juega el rol que le corresponde a una unidad especializada de género, al asegurar que se incorpore esta dimensión. Agregan en la respuesta, que la falta de recursos ha impedido la creación de esta unidad especializada.

En una recopilación de información sobre este tema en un entorno más amplio, correspondien-

16 La información sobre el Caribe se basa en el documento elaborado por la consultora Leith L. Dunn "Institutionalization of Gender Mainstreaming in the Ministries of Labor in the Caribbean", solicitado por el Departamento de Desarrollo Social y Empleo OEA.

17 El resultado de las indagaciones mostró que en dichos países no existían unidades especializadas de género en los Ministerios del Trabajo correspondientes.

te a la década del noventa¹⁸, se informaba que en la segunda mitad de esta década contaban con unidades especializadas de género los Ministerios del Trabajo de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Paraguay. Sorprende en algunos casos el hecho de que, habiéndose preguntado específicamente por la existencia de una experiencia similar con anterioridad a la ya existente, las respuestas hayan sido negativas. Es posible pensar que estas unidades desaparezcan, sean reestructuradas o cambien de nombre cuando hay un cambio de gobierno y no se reconozca su existencia posteriormente. Este es un punto interesante de analizar en relación a la estabili-

dad que puedan tener estas unidades, al parecer, muy sensibles a los cambios de la autoridad del Ministerio o de gobierno.

b) Un alto porcentaje de las unidades especializadas de género han sido creadas por mandato legal

Es interesante destacar que casi en la totalidad de los países el origen del mandato que ha creado estas unidades es, ya sea a través de la legislación, o por una orden ejecutiva, lo que está

Tabla 2

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo de la región, según origen del mandato

Países	Origen del Mandato de creación
Canadá	Plan Federal para la Igualdad de Género 1995 ¹⁹ y la Agenda para la equidad de género (2000)
Estados Unidos	Legislación
México	Legislación Orden Ejecutiva
Argentina	Orden Ejecutiva
Bolivia	Por voluntad política y mandato del Ministro de Trabajo.
Brasil	NR
Chile	Legislación
Colombia	Legislación
Ecuador	Acuerdo Ministerial
Paraguay	Legislación Convenio Compromisos Internacionales
Perú	Legislación Compromisos Internacionales
Uruguay	Legislación
Antigua y Barbuda	Orden ejecutiva Compromisos Internacionales
Bahamas	Orden ejecutiva Compromisos Internacionales
Costa Rica	Legislación

18 Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe. Lieve Daeren. Unidad Mujer y Desarrollo. Proyecto CEPAL-GTZ. "Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales. Santiago de Chile, febrero de 2001.

19 El Plan, que fue presentado por Canadá a la Conferencia de Beijing creó y articuló formalmente un enfoque sistemático de la transversalización de género. A su vez, la Agenda de Equidad de Género 2000 transversalizó GBA a través de los departamentos federales del Gobierno de Canadá.

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo de la región, según origen del mandato	
Países	Origen del Mandato de creación
El Salvador	Legislación Compromisos internacionales
Guatemala	Legislación Compromisos internacionales
Haití	Legislación Compromisos internacionales
Honduras	Legislación Orden ejecutiva Convenio Compromiso internacional
Nicaragua	Legislación Orden ejecutiva Convenio Compromisos internacionales
Panamá	Convenio entre el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
República Dominicana	Orden ejecutiva
Suriname	Acuerdo

indicando que se ha avanzado en el proceso de institucionalización de la transversalización de género en materias laborales (Tabla 2).

Esta constatación permitiría pensar que las unidades o dependencias de género para la institucionalización de este enfoque en los Ministerios del Trabajo están dotadas de cierta estabilidad que trasciende el impulso original que dio lugar a su creación. También los acuerdos de las

conferencias internacionales –mencionados por muchos países como origen del mandato de creación- han constituido una presión importante para que los gobiernos de varios países de la región generen los mecanismos institucionales para la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito laboral. De hecho, en varios países, la definición de la misión de la unidad especializada de género es derivada directamente de los mandatos internacionales.

Argentina

Buena Práctica de aprobación del concepto de transversalización del género

La Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), creada en septiembre de 2007, tiene como objetivo principal transversalizar la política de género a todas las políticas, programas y acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Marca el inicio de una nueva etapa en materia de políticas de género en Argentina por cuanto su enfoque va más allá del diseño e implementación de acciones focalizadas en las mujeres; dirige sus esfuerzos a promover la inclusión de la perspectiva de género desde el diseño de las normativas o de las políticas activas, con el objetivo de abordar las diferencias en el ámbito laboral.

Su misión es la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas, acciones y programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por lo cual realiza su trabajo “en forma conjunta con todas las áreas del Ministerio, tanto a nivel central cuanto territorial, para contribuir a la definición de áreas de intervención, propiciando la incorporación de la perspectiva de equidad e igualdad en las acciones a instrumentar y elaborando propuestas de evaluación conjunta con cada área responsable respecto de los resultados, metas e impacto alcanzados desde el punto de vista de las relaciones de género”

Sus objetivos cubren todo el circuito que permite una efectiva institucionalización de la perspectiva de género mediante acciones transversales en el MTEySS. Entre ellos se cuenta:

- Insertar la perspectiva de género e igualdad de oportunidades en todas las definiciones y acciones políticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, diseñando propuestas de acción para cada uno de los problemas ministeriales en ejecución.
- Diseñar instrumentos operativos adecuados a la transversalización de la perspectiva de género y desarrollar mecanismos para el monitoreo y seguimiento de las políticas del Ministerio.
- Articular acciones con otras áreas y organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de la comunidad, propiciando la conformación de dispositivos intersectoriales y redes, que permitan promover el trabajo decente.
- Generar acciones de formación, sensibilización y capacitación que permitan difundir la propuesta e implementar las acciones.

Los proyectos que se encuentran desarrollando:

- Elaboración de un menú de cláusulas para orientar la negociación colectiva, con el objetivo de promover la participación femenina en la negociación y la incorporación de la perspectiva de género en los convenios colectivos.
- Elaboración de un manual de formación sindical para delegados y delegadas con contenidos vinculados al conocimiento y la protección de derechos laborales con enfoque de género. Su objetivo es promover la formación en género de los delegados y negociadores del sector sindical a fin de contribuir a incorporar esta perspectiva en la negociación.

Las principales acciones propuestas para el bienio 2008/2009:

- Elaboración de un marco conceptual con indicadores para el diseño y seguimiento de los programas de empleo y capacitación.
- Realizar el seguimiento de los indicadores sociolaborales desagregados por sexo para la evaluación de las situaciones diferenciales entre mujeres y varones.
- Diseñar e instrumentar una propuesta de formación en género y trabajo, destinada a promover, incorporar y fortalecer esta perspectiva en las actividades de capacitación desarrolladas por los sindicatos, empresas, organizaciones empresariales y organizaciones de la sociedad civil.
- Promover la inclusión de cláusulas que promuevan la igualdad y la equidad entre varones y mujeres en los convenios colectivos de trabajo.
- Acordar con universidades e instituciones de investigación la realización de estudios vinculados a la inserción diferencial de varones y mujeres en el mercado de trabajo.
- Promover planes de igualdad en las empresas y campañas de sensibilización hacia ese sector
- Selección de casos, por regiones y sectores de actividad para el análisis, evaluación y elaboración de propuestas participativas orientadas a promover la equidad e igualdad de género en aspectos relevantes de la situación laboral del sector: formación, nuevos perfiles, condiciones de trabajo, negociación colectiva, participación sindical.
- Identificar yacimientos de empleo a fin de promover la inserción laboral de mujeres, en situación de vulnerabilidad y con dificultades de acceso al mercado de trabajo, estableciendo un sistema de seguimiento del entramado institucional que garantice la efectiva inserción de las mujeres.
- Identificar yacimientos de empleo a fin de promover la inserción laboral de mujeres, en situación de vulnerabilidad y con dificultades de acceso al mercado de trabajo, estableciendo un sistema de seguimiento del entramado institucional que garantice la efectiva inserción de las mujeres.

c) Gran parte de las unidades de género aparecen ubicadas en un alto nivel de la jerarquía del Ministerio

Una ubicación estratégica en la estructura institucional que permita la transversalización de las políticas de género es fundamental para el cumplimiento de los objetivos de estas unidades. Las respuestas de los países en relación a la ubicación de las unidades de género o puntos focales (Tabla 3), permiten afirmar que tienden a concentrarse en un nivel alto de la jerarquía de la máxima autoridad (reportando al/a Ministro/a o Secretario/a del Trabajo, Subsecretaria/o Vice Ministro(a)), hecho de importancia trascendental para lograr acceder a las instancias de toma de decisiones de la institución y permear su accionar desde una perspectiva de género.

No obstante, es importante dilucidar si esta posición en la jerarquía ministerial realmente les ha permitido contar con el respaldo suficiente de las autoridades como para influenciar otras áreas del Ministerio. Esta duda surge del análisis de los presupuestos con que cuentan las unidades especializadas de género que son en general bastante reducidos, por lo que cabría suponer que no son áreas prioritarias al interior de los Ministerios y que la ubicación en la estructura ministerial es más formal, en virtud del cumplimiento de acuerdos internacionales, que real.

Se realizó una búsqueda de las unidades especializadas de género en las páginas Web de los respectivos ministerios y, con contadas excepciones, existe una ausencia de estas unidades en los organigramas y no aparecen destacadas. Esta invisibilización podría estar reforzando el argumento anterior, acerca de un cumplimiento formal de los compromisos suscritos.

Tabla 3

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo de la región, Según ubicación jerárquica

Países	Ubicación jerárquica
Canadá	Ministro del Trabajo y Ministro de Desarrollo de Recursos Humanos
Estados Unidos	Oficina del Secretario del Trabajo. El/a Director/a reporta al Secretario/a.
México	Subsecretaría de Inclusión Social, dependiente del Secretario de Trabajo y Previsión Social
Argentina	Unidad Ministro dependiente de la Jefatura de Gabinete
Bolivia	Es parte de la Unidad de Derechos Fundamentales, que depende del Despacho del Ministro de Trabajo.
Brasil	Asesora del Ministro. Reporta a Secretaría Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Empleo
Chile	Departamento de Estudios dependiente del Gabinete del Ministro
Colombia	Dirección de Promoción Social
Ecuador	Despacho Ministerial
Paraguay	Dependencia del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
Perú	N/R
Uruguay	Dirección Nacional de Empleo
Antigua y Barbuda	Ministro vía Secretaría Permanente
Bahamas	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social
Costa Rica	Dependencia técnica del Despacho del Ministro. Dependencia administrativa de la Oficina Mayor
El Salvador	Dirección General de Inspección del Trabajo
Guatemala	Dirección de Previsión Social
Haití	NR

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo de la región, Según ubicación jerárquica

Países	Ubicación jerárquica
Honduras	Dirección General de Previsión Social/Programa Mujer trabajadora
Nicaragua	Despacho de la Ministra del Trabajo
Panamá	Dirección General de Empleo
República Dominicana	Subsecretaría de Estado de Trabajo
Suriname	Ministro del Trabajo

d) La misión de las unidades especializadas de género no explicita su papel como instancias responsables de la institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios del Trabajo

Se solicitó a los países que informaran sobre la misión institucional de las unidades especializadas de género. Sólo cuatro de ellos (Argentina, Colombia, Costa Rica y Panamá) manifiesta en forma definida su papel de organismos encarga-

dos de la transversalización del tema de género en los ministerios de trabajo.

En general, se observan aproximaciones a la coordinación y apoyo al desarrollo de los temas de género (Canadá, México, Bolivia, Brasil, Suriname, Bahamas) o declaraciones muy amplias en relación al mejoramiento de las condiciones de la mujer trabajadora. Este tema cobra relevancia por cuanto la misión de las unidades especializadas de género debe ser considerada como el eje orientador de la acción y, en la mayoría de los países no está explicitado el objetivo de su existencia.

Tabla 4

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los ministerios del trabajo según definición de su misión

Países	Misión
Canadá	Apoyar y coordinar el trabajo de Desarrollo de Recursos Humanos Canadá (HRDC) en relación a los temas de género
Estados Unidos	Mejorar la condición de la mujer trabajadora, sus condiciones de trabajo, incrementar su eficiencia y aumentar sus oportunidades para mejores empleos
México	Coordinar, promover y difundir acciones para fomentar el trabajo digno, evitar la discriminación y lograr la igualdad de oportunidades en el mercado laboral; proponer y apoyar la actualización del marco jurídico en materia laboral, con perspectiva de género y en beneficio de las personas en situación de riesgo o vulnerabilidad. Promover en el ámbito nacional, una cultura de igualdad, no discriminación e inclusión laboral, a través de la creación, impulso y coordinación de estrategias para fomentar la empleabilidad y las condiciones de trabajo digno de las personas en situación de vulnerabilidad laboral.
Argentina	Transversalizar la perspectiva de género a todas las políticas programas y acciones del ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social.
Bolivia	Apoyar, coordinar y facilitar las actividades de la Unidad de Derechos Fundamentales en la temática de género. Gestionar políticas y acciones para promover la equidad de género en las relaciones laborales.

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los ministerios del trabajo según definición de su misión	
Países	Misión
Brasil	Atender el tercer ítem de los 8 objetivos de la ONU, "Promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres" y las desigualdades en el mundo del trabajo. Esta Subcomisión tiene como objetivo acompañar las actividades de las Comisiones regionales en el ejercicio de las acciones de orientar, monitorear y promover la reducción de las desigualdades.
Chile	Promover, monitorear y dar seguimiento a la incorporación sectorial de género al interior de las instituciones y con sus contrapartes, a través de la definición e implementación de compromisos Ministeriales de género ²⁰ .
Colombia	Promover la transversalización de la perspectiva de género al interior del Ministerio. Velar por el cumplimiento de la Política de Protección Social para los Grupos Étnicos.
Ecuador	NR
Paraguay	La formación integral de la mujer trabajadora y velar por el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo de la mujer
Perú	NR
Uruguay	Asesorar en género a programas y políticas de Empleo y Formación Profesional
Antigua y Barbuda	Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Antigua y Barbuda
Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitorear temas de género y desarrollo ■ Coordinar y participar para crear conciencia de género en general y específicamente sobre leyes y políticas que impactan la condición de la mujer ■ Coordinar el trabajo del Consejo nacional asesor de la mujer ■ Trabajo conjunto con las ONGs locales
Costa Rica	Transversalizar el enfoque de género en el accionar del Ministerio de Trabajo mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades
El Salvador	
Guatemala	Promocionar, promover y proteger los derechos de la mujer guatemalteca, laboralmente activa
Haití	NR
Honduras	Contribuir al desarrollo de la sociedad hondureña, aplicando el enfoque de equidad de género en la orientación, promoción y defensa de derechos laborales, generando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que contempla la legislación nacional e internacional.
Nicaragua	Impulsar como parte de una nueva cultura laboral el respeto y cumplimiento efectivo de la igualdad derechos. Objetivo: posesionar el tema de Igualdad y no discriminación en la Agenda Laboral. Y basado en los principios de Igualdad, Equidad, No Discriminación y Género.

²⁰ Esta definición es aportada por el Servicio Nacional de la Mujer.

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los ministerios del trabajo según definición de su misión

Países	Misión
Panamá	Promover el enfoque de género, tanto dentro como a lo externo del Ministerio, en el marco de la aplicación de la normativa de género contemplada en la Ley No. 4 – de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
República Dominicana	Velar por la igualdad y la no discriminación en el empleo
Suriname	Coordinación y supervisión de los temas de género.

e) Existe una marcada desproporción entre las tareas asignadas a las unidades especializadas de género y los recursos humanos y financieros con que cuentan.

La asignación de recursos financieros a programas, acciones y mecanismos públicos destinados a mejorar la equidad de género es un indicador muy significativo para medir el grado de institucionalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Cuando se trata de investigar el grado de transversalización del enfoque de género en las políticas laborales, es conveniente conocer los montos con que cuentan las unidades especializadas de género, así como el porcentaje de su presupuesto total que asignan a la implementación de políticas o programas destinados a incrementar los índices de equidad de género en el ámbito laboral.

Por tal razón, en la ficha dirigida a los Ministerios del Trabajo se solicitó indicar si contaban con presupuesto propio, el monto de tales recursos y el porcentaje que significaba en relación al presupuesto total del Ministerio. Fueron muy pocos los países que informaron al respecto y en ningún caso se obtuvo toda la información solicitada.

La escasez de recursos es un elemento que recorre transversalmente a la gran mayoría de las unidades especializadas de género. Doce países declaran que cuentan con un presupuesto propio; pero pocos de ellos entregaron datos sobre la magnitud del presupuesto asignado.

En general los recursos humanos con que cuentan son restringidos²¹ –en muchos casos es un/a profesional con un apoyo administrativo– con tiempos parciales de dedicación, ya que comparten otras funciones en otras unidades del ministerio. Esta realidad está mostrando serias carencias en relación a la asignación de recursos humanos para desempeñarse en las unidades especializadas de género, pero adquiere características aún más alarmantes cuando se comparan los magros recursos a disposición con la enorme cantidad de funciones que declaran. Este es un tema importante a considerar tanto para la persistencia a mediano plazo de las unidades, como para comenzar una reflexión en torno a las características que asume el trabajo femenino en las propias unidades especializadas de género de los Ministerios del Trabajo. Tal reflexión debe situarse a la luz de una constante que aparece en las fortalezas detectadas cual es, “contar con colaboradoras con gran entrega y dedicación”.

Por otra parte, deja en evidencia que en algunos países, el apoyo que reciben las unidades de género para la transversalización de esta perspectiva es aceptado e impulsado formalmente, probablemente por la presión de los compromisos internacionales (véase en Tabla 2. que este factor es mencionado por un gran número de países como una de las razones por las cuales tuvieron origen las unidades especializadas de género), pero en el momento de dotarlas de recursos para su funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos, no están en las prioridades de asignación de recursos y, por ende, de las prioridades del Ministerio de Trabajo.

En los países de América Central y el Caribe, si bien los recursos son escasos, se puede apreciar una confluencia de la cooperación internacional

21 Con excepción de Estados Unidos, en donde la Oficina de la Mujer cuenta con 60 personas.

en el financiamiento de las actividades que llevan a efecto las unidades especializadas de género. El Proyecto Cumple y Gana es mencionado como fuente de financiamiento por El Salvador, Guatemala, Nicaragua y República Dominicana; la Agenda para las Mujeres en Panamá. El apoyo de la OIT se menciona tanto en los países del Sur (aunque con más énfasis en la asistencia técnica), así como también en Haití y Nicaragua.

f) Las unidades especializadas creadas para la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo han desarrollado una amplia red con otros organismos.

La formación de redes es un componente que permite visualizar la institucionalización de la perspectiva de género como una articulación con distintos actores y evitar el aislamiento del tema en un grupo o equipo al interior del Ministerio. En general, la temática de género exige un tratamiento integral, de otra manera, se estaría atentando contra la esencia de la institucionalización del enfoque de género, cual es incidir en las políticas, programas, proyectos y, en general en las actividades de la institución.

Al respecto, se observa que en todas las unidades, sin distinción por área geográfica, existe un trabajo importante de coordinación interinstitucional en el tema laboral. En primer lugar y - como era de esperar- destaca la mantención de vínculos con los mecanismos nacionales de asuntos de género (19 países), con los cuales la forma de relación que prima es a través de un convenio interinstitucional. Las actividades conjuntas entre ambas instituciones se concentran en estudios conjuntos, capacitación y difusión. En gran parte de los países estas instituciones han estado fuertemente involucradas en la creación de las unidades especializadas de género en el ámbito laboral.

Al respecto, resalta el apoyo brindado por el INAM de Honduras a la formación de la unidad de género en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), producto de la reestructuración del Programa de la Mujer Trabajadora para convertirlo en una unidad de género. Para ello, el Instituto realizó la consultoría “Propuesta técnica para institucionalizar la equidad de género en la STSS” en el marco del II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2008-2015. Se tiene prevista una segunda etapa realizando el estudio “Plan de implementación de la Propuesta Técnica Básica para la transversalización de género en la STSS”.

Honduras

Buena práctica de colaboración interinstitucional: Plan Estratégico para la Equidad de Género

La elaboración de un Plan Estratégico para la Equidad de Género de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (PEG) de Honduras, tiene como finalidad la transversalización del enfoque de género en todas las direcciones con que cuenta la institución a través del desarrollo de actividades que promuevan la equidad de género en toda la institución. Esto forma parte de un proceso de fortalecimiento y modernización institucional que pretende que los servicios que brinda sean de mayor calidad, satisfaciendo las necesidades e intereses de todas las personas que los solicitan.

La Unidad de Equidad de Género, desde donde se retomarán y fortalecerán los esfuerzos que la Secretaría ha venido haciendo desde el Programa de Mujer Trabajadora, fue creada con la finalidad de contribuir a la incorporación de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones laborales y jurídicas, asegurando el pleno goce de sus derechos; estos mismos conceptos son lo que orientarán la elaboración e implementación del Plan Estratégico Institucional para la Equidad de Género, que impulsará la STSS para introducir el enfoque de género en todo el quehacer de la institución.

Considerar el enfoque de género como parte del funcionamiento de la institución, exige contar con una estrategia operativa consecuente con el marco teórico referencial que se ha presentado en este documento. Esto, demanda interiorizar y aplicar una estrategia que asegure la transversalización del enfoque género inclusive en los aspectos fundamentales del quehacer de la STSS.

Al asumir la Secretaría la estrategia de transversalización de género, se introducen criterios de género en la corriente principal del quehacer de la institución de manera transversal, lo que

implica intensificar esfuerzos para pasar de concebir el enfoque de género como un agregado de las funciones que desempeña la institución, a dimensionarlo como una variable que mejora el desempeño institucional y la calidad de los servicios que brinda a la población, especialmente a las mujeres trabajadoras.

Actualmente la Secretaría cuenta con dos mecanismos institucionales que ayudan a desarrollar las funciones y monitorear el trabajo del Programa mujer trabajadora, los cuales son: a) la Dirección de Previsión Social, responsable de la conducción Político-administrativo del Programa, b) El Programa Mujer Trabajadora, que es el encargado o responsable técnico-operativo.

Para llevar a cabo la estrategia se propone, en primer lugar transformar al Programa Mujer Trabajadora en una Unidad de equidad de género como staff de la Dirección de Previsión Social.

Además se crearán dos mecanismos: la Comisión de Género Ampliada del PEG, la cual contribuirá con recomendaciones y sugerencias para el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan Estratégico; estará precedida por la STSS, una representación del INAM y otras instituciones involucradas en el tema laboral y que tenga relación con la temática de género; será una instancia formal que sesionara periódicamente o de manera extraordinaria, para su funcionamiento contará con un reglamento que deberá ser conocido por todas las instituciones participantes.

El segundo mecanismo será la Comisión de Equidad de Género del STSS, como órgano de conducción política estratégico de la implementación del PEG, con la representación de las direcciones que conforman la STSS.

Otro aspecto importante para transversalizar el enfoque de género es el fortalecimiento de la Unidad de Equidad de Género como mecanismo institucional especializado que deberá asesorar, acompañar y facilitar el trabajo para que todas las dependencias centrales y regionales que integran la institución impulsen los compromisos establecidos en este Plan.

El fortalecimiento al Programa deberá ser un proceso progresivo que parta en términos de recursos humanos, retomando al personal existente que conoce del tema, transfiriendo personal de otras dependencias sensibles al tema que reúna o que pueda llegar a adquirir los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios para el buen funcionamiento del Plan y en los casos indispensables contratando personal calificado,

Posteriormente es necesario, el desarrollo de un proceso de capacitación que permita la formación del recurso humano del Programa y de las demás dependencias de la STSS en esta temática tanto en aspectos generales como especializados de acuerdo al trabajo que desarrollan las diferentes dependencias que conforman la Secretaría.

Es de gran relevancia señalar que todos los mecanismos de adelanto de la mujer que dieron respuesta al cuestionario de levantamiento de información complementaria, calificaron como bueno o muy bueno el desempeño de la unidad especializada de género del Ministerio del Trabajo.

El relacionamiento con otras dependencias del aparato de Estado (15 países), con organismos internacionales (17 países) y organizaciones de la sociedad civil (15 países) también ocupa un lugar importante en las actividades de las unidades especializadas de género. Con menor intensidad, aunque no deja de ser un número

significativo, interactúan con organizaciones de trabajadores (14 países) y de empresarios (12 países).

En relación a la coordinación que establecen con otras dependencias del Ministerio, sólo tres países declaran no tenerla. Este es un indicador del papel transversal que cumplen las unidades especializadas de género en los respectivos Ministerios del Trabajo, entregando apoyo y lineamientos para la incorporación del enfoque de género en todas las áreas de la institución. Esto permitiría pensar que existe una adhesión a uno de los principios de la transversalización en la mayoría de los países analizados.

Tabla 5

Mecanismos de institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo según vínculos interinstitucionales

Países	Otras dependencias del Ministerio	Mecanismo Nacional para Asunto de Género	Otras dependencias en el aparato del Estado	Empresarios	Trabajadores	Organizaciones de la sociedad civil	Medios de comunicación	Organismos internacionales
Canadá	x	x	x	-	-	-	-	-
Estados Unidos	x	-	x	x	x	x	x	x
México	x	x	x	x	x	x	x	x
Argentina	x	x	x	x	x	x	x	x
Bolivia	x	x	x	x	x	x	x	x
Brasil	-	x	x	x	x	x	-	x
Chile	x	x	x	x	x	x	x	x
Colombia	x	x	x	-	x	x	x	x
Ecuador	x	-	x	-	-	x	-	x
Paraguay	-	x	x	x	x	x	-	x
Perú	-	x	-	-	-	-	-	x
Uruguay	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Antigua y Barbuda	x	x	x	x	x	x	x	x
Bahamas	x	x	x	x	x	x	x	x
Costa Rica	x	x	x	x	x	x	x	x
El Salvador	x	x	x	x	x	x	x	x
Guatemala	x	x	x	x	x	x	x	x
Haití	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Honduras	x	x	-	-	-	-	-	-
Nicaragua	x	x	x	-	x	x	x	x

Panamá	x	x	-	-	-	-	-	-
República Dominicana	x	x	-	-	-	-	-	x
Suriname	x	x	-	-	-	-	-	-
Total	18	19	15	12	14	15	12	17

g) Las áreas de intervención de las unidades especializadas de género cubren un amplio espectro de actividades.

Los países informan que desarrollan una vasta gama de actividades internas y externas. Entre las actividades internas sobresalen aquellas dirigidas a la sensibilización, capacitación, realización de talleres y eventos. Esta tendencia evidencia el desempeño de un rol de formación en género dirigido al personal del ministerio como fase inicial del proceso de institucionalización del enfoque de género. En este sentido, es importante romper resistencias y barreras naturales para que funcionarios y funcionarias adopten una nueva forma de abordar sus actividades que, por lo general demanda de un grado de dificultad nuevo y de mayor trabajo. Por tal motivo, una dedicación a este tipo de actividades de parte de las unidades especializadas de género es una labor destacable que han emprendido las

unidades. Sin embargo, tales actividades que son parte importante de la estrategia de transversalización, al parecer se encuentra sobredimensionada sobre otras actividades constitutivas del quehacer de los equipos de trabajo de género, o, más bien, la coordinación con unidades internas y externas se realiza preferentemente a través de la sensibilización, capacitación y difusión de las materias de género. Pocos países informan sobre propuestas legislativas o revisión de normativas (Estados Unidos, Bolivia, Suriname, Costa Rica) elaboración de lineamientos de una política de género en el ministerio (Colombia, Argentina, Estados Unidos, Bolivia, Panamá), tareas inherentes a la transversalización del enfoque de género.

Las actividades externas también denotan una importante dedicación a labores de difusión y capacitación. Es importante destacar que se observa una vasta actividad en torno a la colaboración interinstitucional con los temas de género.

Tabla 6

Respuestas a la solicitud de información de los ministerios del trabajo y de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

Países	Actividades internas	Actividades externas
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento - Talleres, eventos - Coordinación de redes (intercambio de mejores prácticas, compartir información) 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en comités interdepartamentales de indicadores de equidad de género - Análisis de género - Preparación de iniciativas especiales (CEDAW, UNCSW)
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> - Propuestas legislativas - Regulaciones - Testimonios y/o informes en relación a mujeres trabajadoras - Participación en equipos intradepartamentales - Colaboración para apoyar proyectos con fines comunes 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos, talleres y capacitaciones para mejorar la condición de la mujer trabajadora - Mejorar sus condiciones de trabajo - Incrementar su eficiencia - Aumentar sus oportunidades para mejores empleos

Respuestas a la solicitud de información de los ministerios del trabajo y de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer		
Países	Actividades internas	Actividades externas
México	<ul style="list-style-type: none"> - Foros - Talleres - Conferencias - Mesas de trabajo - Eventos - Encuentros 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de sensibilización - Campañas de difusión
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de propuestas para que los programas y acciones incorporen la noción de equidad e igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres y actividades de sensibilización con organismos no gubernamentales, sindicatos y empresas
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos, talleres y eventos de sensibilización en género. - Coordinación con Direcciones Generales y Unidades en temas de género - Participación en la elaboración del Programa Operativo Anual insertando actividades de género en coordinación con las Direcciones Generales del Ministerio - Reuniones con funcionarios(as) para tratamiento de casos o temas específicos sobre género y coordinación de actividades conjuntas, tales como seminarios, cursos y talleres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos, Seminarios y Taller en derechos laborales, discriminación de género y propuestas de las trabajadoras - Taller para la revisión de la normativas de las micro y pequeñas empresas y propuesta con equidad de género
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - No realiza actividades internas 	<ul style="list-style-type: none"> - Seminarios - Conferencias
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación, difusión, seminarios y publicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Publicaciones, talleres, seminarios en convenio con otras organizaciones o a solicitud de estas
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de los lineamientos de una política de género del Ministerio de la Protección Social. - Diseñar y realizar una capacitación sobre la perspectiva de género y sus alcances, dirigida a funcionarios del Ministerio. - Sistematizar la información sobre la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos desde la creación del Ministerio de la Protección Social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión y coordinación interinstitucional con la Consejería Presidencial para la Equidad de Género
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de sensibilización de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Mesas sobre género y empleo - Publicaciones - Reuniones de trabajo con instituciones especializadas de género

Respuestas a la solicitud de información de los ministerios del trabajo y de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

Países	Actividades internas	Actividades externas
Paraguay	- Cursos de capacitación, talleres, seminarios, foros	- Cursos de capacitación, talleres, seminarios, foros
Perú	- NR	- NR
Uruguay	- NR	- NR
Antigua y Barbuda	- Talleres de capacitación y educación - Seminarios para promover la igualdad de género - Programas proyectos	- Talleres de capacitación y educación - Seminarios para promover la igualdad de género - Programas proyectos
Bahamas	- NR	- Programas con juntos con los sectores legal, salud, educación y desarrollo social
Costa Rica	- Charlas - Reuniones de análisis de procesos - Talleres de sensibilización - Asesoría interna - Elaboración de informes o criterios técnicos	- Talleres y charlas sobre - Participación en comisiones interinstitucionales - Trabajo con empresas para la promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género - Elaboración de propuesta para cambios en la legislación laboral.
El Salvador	- Ninguna	- Foros Públicos dirigidos a trabajadores y empleadores - Talleres de sensibilización y divulgación a trabajadores en el conocimiento de los Derechos Laborales
Guatemala	- Sensibilización sobre perspectiva de género	- Talleres enlace - Seminarios - Elaboración de plan
Haití	- NR	- NR
Honduras	Talleres de sensibilización en el tema de genero	- Talleres a la no Discriminación dirigida a empleadores y trabajadores
Nicaragua	- Seminarios de sensibilidad y capacitación sobre la ley 202 - Reglamento y políticas sobre discapacidad en Nicaragua - Ley 238 - Ley de promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el SIDA	- Reuniones - Comité de trabajo - Promoción y divulgación de la oficina - Capacitaciones derechos laborales para mujeres - Difusión y promoción de la ley 202 y 238 - Red institucional igualdad y no discriminación en el empleo

Respuestas a la solicitud de información de los ministerios del trabajo y de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer		
Países	Actividades internas	Actividades externas
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización de género - Cursos de presupuestos públicos con perspectiva de género - Producción de estadísticas con perspectiva de género - Transversalización de género en proyectos de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de capacitación don sindicatos - Foro de trabajo doméstico-
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación a través de cursos y talleres de sensibilización a representantes locales, inspectores y supervisores, además del departamento de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de sensibilización a trabajadores y empleadores
Suriname	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de capacitación - Legislación con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y transversalización de género - Análisis y presupuesto - Talleres de evaluación

h) Los programas en curso no están en línea con una definición de transversalización del enfoque de género en los ministerios de trabajo

Concordante con las características de las actividades declaradas, los programas que llevan a cabo las unidades especializadas de género tienen un marcado sesgo hacia la capacitación, sensibilización, difusión y la creación de empleo a distintos sectores de mujeres, o bien, a grupos vulnerables en general. Se trata en su gran mayoría de ejecución directa de programas para el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.

También se encuentran programas con objetivos muy amplios - y por lo general, poco alcanzables, tales como "la eliminación de la discriminación de la mujer en el trabajo" o "establecer una política nacional de género". Son pocos los países que han dado como objetivo a sus programas acciones dirigidas a temas propios de la institucionalización de género al interior de los

Ministerios del Trabajo, tales como contribuir a la superación de las brechas de género en el empleo o desarrollar acciones de profundización de la transversalización de género al interior del ministerio.

Sólo unos cuantos programas en curso tienen un contenido acorde con los objetivos de la unidad especializada de género; se pueden citar algunos de los programas de Argentina: Cláusulas de género en la negociación colectiva; manual para delegadas sindicales. Bolivia: equidad de género en las relaciones laborales, algunos en Brasil; Paraguay a través de la Comisión Tripartita y los ejecutados por Costa Rica. El resto de los programas descritos obedecen más a una concepción de mujer y trabajo más que a una transversalización del enfoque de género en los ministerios del trabajo.

En este punto se registró la mayor tasa de no respuesta del cuestionario. Hay que dilucidar si se trata de dificultades para contestar la pregunta o las unidades especializadas de género no están ejecutando programas. Este es un aspecto a seguir profundizando.

Costa Rica

Una buena práctica de trabajo sectorial

A partir de su creación en 1998, el Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, cuenta entre sus atribuciones promover la creación y coordinación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer - labor que ya venía desempeñando desde 1994 el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, CMF-, como instancias responsables de velar por el cumplimiento de las políticas gubernamentales para la equidad de género en las instituciones de la Administración Pública.

El Instituto puso énfasis en el fortalecimiento y consolidación de estas unidades a fin de que se desempeñen como entidades orientadoras y asesoras de los procesos dirigidos hacia la implantación de las políticas para la equidad de género en las instancias de Gobierno. Para el cumplimiento de este mandato se creó en el INAMU el Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, “encargada de promover, asesorar y acompañar los procesos de formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para la equidad de género en las instancias de Gobierno”.

Las Unidades para la Equidad de Género sectoriales tienen como misión promover, orientar, fortalecer y monitorear los procesos de cambio de la cultura institucional, que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades y derechos.

En el ámbito laboral, esta Unidad se encuentra respaldada por el Decreto No.29221-MTSS, publicado en La Gaceta No.6 de enero del 2001, en el cual se establece que “su misión es coadyuvar a la promoción, mejoramiento y aplicación de la legislación laboral dirigida a minimizar la inequidad en el trabajo entre hombres y mujeres, principalmente la que tenga por objeto fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadoras”. Esta entidad depende directamente del Ministro de Trabajo y tiene por objeto “asesorar, capacitar, controlar y asistir técnicamente en la implementación y evaluación del Plan Nacional sobre Equidad de Género en el Trabajo”.

El trabajo se ha desarrollado a través de tres líneas:

1. Institucionalización de mecanismos públicos para la igualdad y equidad en el ámbito laboral

En el marco del Convenio INAMU-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), aprobado en diciembre del 2000, el INAMU ha prestado apoyo y asesoría directa a la Unidad para la Equidad de Género del Ministerio en la implementación del “Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género 2003-2006”, que contempla:

a) institucionalización y fortalecimiento de la Unidad para la Equidad de Género
b) la promoción de los derechos laborales de las mujeres
c) la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del MTSS.

2) Fortalecimiento de capacidades institucionales para la igualdad y la Equidad de Género

El INAMU ha brindado acompañamiento sistemático a la Unidad para la Equidad de Género del MTSS potenciando sus capacidades para asesorar la transversalización del enfoque de género en las unidades del Ministerio.

3) Impulso al Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo

En 2005 el INAMU desde la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, asesoró a la Directora de Empleo en la modificación del Decreto de creación del Sistema.

El INAMU da un acompañamiento sistemático a la Unidad para la Equidad de Género a fin de que desarrolle capacidades para asesorar la transversalización del enfoque de género en las distintas unidades del MTSS y en el apoyo a procesos de sensibilización y capacitación en género impulsados por esta unidad con otras dependencias del Ministerio. Actualmente la unidad está siendo acompañada por OIT y el INAMU en el proceso de formulación de una política institucional de igualdad y equidad de género.

Los programas en curso de la Unidad para la Equidad de Género muestran un contenido que potencia la transversalización del enfoque de género en el MTSS, en particular en las tareas internas de posicionamiento institucional: Capacitación interna en el tema de masculinidad. Sus objetivos son sensibilizar a funcionarios y funcionarias del Ministerio en la construcción de la masculinidad y su impacto en las relaciones interpersonales de trabajo; romper con el estereotipo institucional de que el concepto de género incluye sólo el componente mujer.

Capacitación externa sobre derechos laborales de las mujeres, a fin de que conozcan sus derechos laborales y puedan ejercerlos informadamente.

Certificación de ocupaciones de actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres. Este proyecto se orienta a crear insumos para justificar la importancia de la certificación de actividades tradicionalmente realizadas por mujeres.

Promoción de buenas prácticas con equidad de género. El objetivo es promover la implementación de buenas prácticas con equidad de género a nivel empresarial.

i) Las necesidades de capacitación son heterogéneas

De acuerdo a las respuestas en torno a la capacitación recibida, se constata que la mayoría de las personas que se desempeñan en las unidades especializadas de género han recibido capacitación en particular en temas de género, con excepción de tres países (Brasil, Chile y Costa Rica)²². La capacitación ha sido de un amplio espectro que va desde la formación universitaria hasta cursos básicos de formación en género.

Es interesante señalar que en varias demandas de capacitación expresadas se repiten temas sobre los cuales ya ha habido una capacitación previa; estas observaciones pudieran ser contradictorias, pero para tener una panorámica más clara sobre el tema habría que considerar las características de las capacitaciones recibidas, así como también, conocer el grado de rotación del personal de las unidades especializadas de género, que podría estar influyendo en la percepción de falta de capacitación.

Temas como planificación estratégica con enfoque de género, construcción de indicadores de género o elaboración de presupuestos con enfoque de género, son necesidades de capacitación que son mencionadas por los países, lo que indica que son necesidades prioritarias de formación.

Resulta interesante observar que la demanda se orienta a actividades que permitan lograr mejoras en el desempeño de las tareas actuales de las unidades especializadas de género, que como se veía anteriormente, están muy ligadas a la difusión, a través de la realización de talleres y seminarios. Ello denota que no se está visualizando a corto ni mediano plazo, un cambio en las actividades que deberían desarrollar las unidades, que les permitiera transitar desde una función principal de sensibilización, capacitación o difusión, a unas funciones más estratégicas para lograr una mayor ingerencia en las distintas áreas del ministerio, como también, dirigida a espacios hasta ahora muy poco intervenidos por el análisis de género como es el ámbito macroeconómico.

Este es un gran desafío que debe emprenderse, por cuanto la capacitación en temas que de-

bieran ser parte del quehacer cotidiano de las unidades de género, podrían intencionar sus acciones hacia ámbitos que fortalezcan la institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones.

j) Las unidades especializadas de género perciben la voluntad política de los gobiernos y autoridades ministeriales como elementos claves de su creación y mantención.

Se preguntó a los representantes de los Ministerios del Trabajo sobre las causas que habían incidido en la creación y en la mantención de la unidad especializada de género. En ambas, expresaron como factores importantes, la voluntad política y los compromisos internacionales suscritos por sus respectivos gobiernos.

Al responder qué consideraban como una amenaza a la existencia de las unidades, la voluntad política (en este caso la falta de ella), también aparece como un elemento constante entre los países. En este punto, la falta de recursos (financieros y humanos) tiene un lugar igualmente destacado y en mucho menor medida (2) se menciona las resistencias internas que pudiesen existir frente al tema de género y la falta de capacitación. Estas mismas apreciaciones se encuentran en las observaciones presentadas por los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.

Con respecto a las debilidades y fortalezas, nuevamente la voluntad política juega un papel destacado, aunque en menor medida que la escasez de recursos en el caso de las debilidades y comparte importancia en las fortalezas, con la capacitación de los recursos humanos y la existencia de coordinación interinstitucional.

La existencia de las unidades especializadas de género es percibida como altamente dependiente de la voluntad política de los gobiernos. Esta misma percepción es expresada por los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer que contestaron la ficha de recolección de información.

²² Chile declara no haber recibido capacitación debido a que las personas que se han desempeñado en las funciones inherentes a la unidad especializada de género son seleccionadas por tener formación en materia de género.

Tabla 7

Factores más importantes que intervienen en la creación y estabilidad de las unidades especializadas de género

Factores	Creación	Mantenición	Amenaza	Fortaleza	Debilidad
Voluntad política (falta o existencia)	5	4	6	5	4
Escasez de recursos			9		9
Existencia de compromisos internacionales	6	4		1	
Resistencias internas			2		1
Capacitación (falta o existencia)			1	4	
Buena coordinación interinstitucional				3	

Se evidencia una percepción de fragilidad en la mantención de las unidades especializadas de género ya que se percibe muy ligada a la voluntad política. Su falta aparece como una amenaza para la permanencia, así como también en relación a las debilidades; por otro lado, su existencia es considerada como una fortaleza. Este hallazgo confirma la necesidad de promover el fortalecimiento institucional de las unidades especializadas de género, a través de la revisión de los mandatos que dan pie a su existencia, así como a la ubicación jerárquica en el Ministerio respectivo, de modo que su existencia trascienda las coyunturas políticas y la sola voluntad de la autoridad de turno.

También la escasez de recursos humanos y financieros – probablemente consecuencia de la fragilidad de la voluntad política que da lugar a su creación – es un tema a examinar detalladamente, buscando un compromiso de las máximas autoridades de los Ministerios del Trabajo, no sólo formal, sino basado en la convicción respecto al impacto que tiene sobre la sociedad, sobre el desafío de acercarse al trabajo decente, y para avanzar en la incorporación de la equidad de género como un tema transversal en todo el quehacer ministerial.

Chile

El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) como estrategia de Transversalización

El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) es un instrumento de formulación presupuestaria que nace en el año 1998 en el contexto de la Modernización de la Gestión Pública. Es impulsado por la Dirección de Presupuesto, dependiente del Ministerio de Hacienda. Surge como un mecanismo de incentivo y aumento de remuneración ligado al desempeño institucional²³, es decir, un mecanismo que implica que todos los/las funcionarios(as) de una institución reciben una bonificación, que puede llegar hasta un 4% de su remuneración, si es que esa institución cumple ciertas metas de gestión que son concordadas con el Ministerio de Hacienda.

Hasta el año 2001 el PMG comprendía las áreas de Recursos humanos; Atención a usuarios; Planificación/Control de gestión; Auditoría interna; Desconcentración y Administración financiera. Ese año, tras una negociación del Servicio Nacional de la Mujer con la Dirección de Presupuesto, se logró incorporar al PMG el Sistema de Equidad de Género con el objetivo de incorporar esta perspectiva en las acciones y funciones habituales de las instituciones públicas.

El Sistema Enfoque de Género consta de 4 etapas que señalan la exigencia de incorporar la perspectiva de género en los procesos de provisión de bienes y servicios. La modificación para 2009 consiste en explicitar expresamente en sus objetivos, el vínculo con las exigencias de la Agenda de Género que cada Ministerio ha comprometido en el Consejo de la Equidad y los compromisos ministeriales correspondientes.

Objetivo:

Incorporar en los productos que entrega la institución la perspectiva de género

Resultados esperados:

- Que las instituciones públicas planifiquen atendiendo las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres
- Que las instituciones puedan reorientar recursos para aminorar las brechas existentes entre hombres y mujeres
- Que los funcionarios públicos incorporen este enfoque en sus prácticas rutinarias

Todos los servicios públicos deben cumplir las siguientes etapas de implementación del PMG de género:

Etapas 1:

- Diagnóstico de los productos estratégicos de los ser-

vicios desde una perspectiva de género.

- Sistemas de información para el registro de sus clientes / usuarios / beneficiarios, diferenciados por sexo.

Etapas 2:

- Plan y programa de trabajo para incorporar la perspectiva de género en la entrega de sus productos.
- Diseño lógico del sistema de información y programa de trabajo para su implementación.

Etapas 3:

- Implementación de la perspectiva de género en la entrega de productos (nuevos y antiguos que correspondan) y de los sistemas de información.
- Diseño de un programa de seguimiento.

Etapas 4:

- Difusión a los clientes / usuarios / beneficiarios y a sus funcionarios.
- Informe de los resultados y recomendaciones de la implementación

Este mecanismo ha permitido iniciar la transversalización de la equidad de género en el Estado chileno, ya que el sistema se ha implementado en todos los servicios públicos del país. La incorporación del enfoque de género en el PMG implica introducir este enfoque en el ciclo presupuestario de las instituciones con lo que se ha logrado incorporar la transversalización a través de un sistema de control de gestión ligado al sistema presupuestario.

Es importante señalar que la demanda a los servicios de incorporar el enfoque de género, a través del PMG, es impulsada por la Dirección de Presupuestos, uno de los organismos rectores de las políticas públicas del país por su control del presupuesto público, lo que adquiere especial relevancia por su alta capacidad de incidencia y control. Por otra parte, mediante su implementación se ha visto fortalecido el mecanismo institucional de género existente, es decir, el Servicio Nacional de la Mujer, y se han generado alianzas importantes con distintos organismos públicos, entre ellos la Dirección de Presupuesto²⁴.

Los objetivos estratégicos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

1. Promover la creciente incorporación femenina a la fuerza de trabajo, en empleos dignos que garanticen trabajo decente.

- Avanzar significativamente en la promoción del acceso de las mujeres al mercado laboral, a través del desarrollo de acciones de intermediación laboral y acceso preferente a Programa de Bonificación a la contratación en Empresas.

- Aumentar y mejorar la empleabilidad de usuarias prioritarias "Mujeres Jefas de hogar y de núcleo".

- Restablecer debate en la opinión pública sobre proyecto de ley de igualdad de remuneraciones a través de campaña de comunicaciones y eventos de difusión.

- Realizar evaluación de género al código de buenas prácticas que de cuenta del impacto de estos planes en la disminución de brechas en las 7 directrices que comprende dicho instrumento.

2. Velar por el cumplimiento normativo en el trabajo femenino a través de la incorporación de materias de género en la fiscalización. Y la implementación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

- Elevar a 18% de Fiscalizaciones de Oficio por Programa sean realizadas en sectores feminizados con inclusión de materias de género.

3. Promover y fortalecer el liderazgo femenino

- Fortalecer la participación de dirigentas sindicales en el sistema nacional de formación sindical a implementarse el 2009 e incluir en dicho sistema y sobretodo en la modalidad escuela, temáticas de género en su malla curricular.

- Establecer e implementar cuotas de participación mínima de dirigentas en instancias de diálogo social (20%) e incorporar prioridades de género en agendas de diálogo social (mesas). Se apoyará técnicamente a las mujeres en las instancias de diálogo social para garantizar la calidad de su participación.

- Capacitar por parte de la Dirección del Trabajo entre el 15% y el 30 % del total de dirigentas sindicales de cada región pertenecientes a sindicatos de trabajadores dependientes.

4. Mejorar las condiciones de trabajo de las Trabajadoras de Casa Particular.

- En el marco de la Mesa de Trabajo del MINTRAB, difundir los Beneficios de la Reforma Previsional a trabajadoras de casa particular y medidas específicas como Ingreso mínimo imponible para trabajadora de casa particular.

- Mantener mesa de diálogo Ministerial con trabajadoras de casa particular para analizar los avances del sector y establecer agenda de trabajo conjunta centrada en la formalización de las relaciones laborales y la capacitación como temas prioritarios.

23 El cumplimiento de los objetivos de gestión comprometidos en un PMG anual, dará derecho a los(as) funcionarios(as) de la institución respectiva, en el año siguiente, a un incremento de sus remuneraciones. Este incremento será de un 7.6% siempre que la institución en la que se desempeñe haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, de un 3.8% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75% e inferior a 90% y de un 0% si dicho cumplimiento fuere inferior a 75%.

24 Guerrero C. Elizabeth. Transversalización de la perspectiva de género en Chile: En la búsqueda de la equidad. Julio, 2005.



institucionalización



Conclusiones

Los resultados del presente estudio ofrecen una visión panorámica del avance en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de la región. Tanto el análisis documental, las respuestas a las fichas, como los resultados del Taller celebrado en Buenos Aires en julio de 2009, muestran que la transversalización del enfoque de género –aunque con distintos énfasis- está presente en todos los Ministerios. No obstante, la comprensión de su significado, así como la misión y objetivos de las unidades creadas para transversalizar la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos, es aún débil en gran parte de los países.

Esta debilidad se manifiesta desde la concepción de la transversalización de la perspectiva de género, que no constituye un fin en sí misma, sino que debe ser comprendida como una estrategia para alcanzar la igualdad de género. Supone que la meta de la unidad especializada de género en el Ministerio de Trabajo consiga que las consideraciones de género y el objetivo de la igualdad de género ocupen un lugar central en todas las actividades: la formulación de políticas, la in-

vestigación, la promoción del diálogo, la legislación, la asignación de recursos, la planificación, ejecución y control de programas y proyectos²⁵.

En muchos casos, las unidades especializadas de género se han transformado en unidades de la mujer, que tienden a actuar en forma aislada, ejecutando proyectos dirigidos a mujeres –generalmente ligados a formación o capacitación - contradiciendo la esencia misma de la creación de estas unidades que requieren de la mayor coordinación con todas las áreas para tener injerencia en el actuar institucional. En esta debilidad influyen diversos factores entre los que sobresale, en primer lugar, la inserción institucional de la unidad, la falta de recursos asignados, así como también la falta de definición de una misión que sirva de carta de navegación para establecer las actividades necesarias para tener una verdadera injerencia en todas las actividades que se desarrollan en el Ministerio.

La detección de estas debilidades requiere de una reacción de parte de los Ministerios por cuanto en el momento actual, caracterizado por

²⁵ Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Ginebra, OIT, 2008.

una crisis cuyos efectos sobre el empleo aún no son predecibles, las políticas laborales impregnadas de un contenido de género se convierten en una oportunidad para afrontar los efectos diferenciados sobre mujeres y hombres actualmente, pero también en el período postcrisis. El compromiso asumido con la creación de trabajo decente de parte de los Ministerios de Trabajo de la región, entra en riesgo por la entrada de un nuevo equilibrio de los niveles del desempleo estructural que sigue a los periodos de crisis, cuyo aumento es producto de la búsqueda de mayores niveles de eficiencia de las empresas como instrumento para enfrentar los periodos críticos.

En este sentido, la introducción de políticas laborales con enfoque de género se convierte en una oportunidad para el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo.

A continuación se presentan las principales conclusiones basadas en los resultados obtenidos de las diversas fuentes de información con que se elaboró el estudio.

1) Es significativo el alto número de países que cuentan con mecanismos o unidades especializadas de género en los Ministerios del Trabajo. No obstante, hay diferencias regionales, ya que el Caribe exhibe una tasa bastante más baja de existencia de estas unidades; en general, se puede afirmar que en esa región la mayoría de los países han hecho progresos muy limitados para la institucionalización de la perspectiva de género²⁶. También es importante hacer notar la reciente creación o reformulación de las unidades de género en varios países (Argentina, Uruguay, Brasil, Honduras).

2) La forma que adquieren es variada – es mayoritaria la figura de unidad especializada de género - y su creación ha sido inspirada en gran parte como respuesta a los compromisos internacionales y por la legislación nacional. No obstante, perciben una gran dependencia en su creación y mantención de la voluntad política de las autoridades nacionales y/o ministeriales.

3) Dentro de los objetivos planteados por las unidades, que se expresan en su misión, así como en los programas que abordan, se distin-

gue un grupo de países que privilegia las acciones que brindan apoyo a las mujeres para el mejoramiento de sus condiciones de vida más que para gatillar acciones transversales en las políticas, programas y proyectos de sus respectivos ministerios que cuestionen el sistema de género caracterizado por una fuerte segmentación vertical y horizontal del mercado de trabajo, por importantes barreras de ingreso y de salario. No se visualizan en las respuestas recibidas intentos por incorporar por ejemplo, la equidad de género en los planes de empleo.

4) Pocos países han abordado la transversalización del enfoque de género al interior de los ministerios incursionando en temas que desemboquen en un apoyo técnico para que las unidades de la institución incorporen el enfoque de género en las políticas, programas y proyectos del área laboral. Es decidida que pocos países hacen explícita en su misión la transversalización del enfoque de género; en general, la misión se dirige más hacia los derechos de la mujer que a la institucionalización del tema de género en los Ministerios del Trabajo. También existe coherencia con esta postura en los programas desarrollados por las unidades de género, en cuya mayoría se aprecia una orientación hacia la ejecución de proyectos de fomento productivo, emprendimiento y otras actividades dirigidas a las mujeres.

5) Debe tenerse en consideración que se podrá hablar de efectiva transversalización de género cuando el Ministerio de Trabajo elabora un proyecto con enfoque de género, financiado con presupuesto ministerial, por lo cual la asignación de recursos financieros a programas y acciones destinados a mejorar la equidad de género es un indicador significativo para medir el grado de institucionalización de la perspectiva de género. Por esa razón, se consultó sobre la proporción de los gastos del ministerio destinados a programas de género. Desgraciadamente, fueron muy pocos los países que dieron respuesta a esta pregunta como para poder hacer comparaciones y establecer algún tipo de relación entre logros y presupuesto asignado.

6) La voluntad política ha sido un impulso fundamental para la puesta en marcha de las unidades o mecanismos especializados de género que

26 Institutionalization of Gender Mainstreaming in the Ministries of Labor in the Caribbean. Final Report. Leith L Dunn. Institute for Gender and Development Studies Mona Unit. The University of the West Indies, Jamaica, 2009.

faciliten la institucionalización de este enfoque en los ministerios. Pero en virtud de esa misma voluntad política que dio lugar a su creación debería asegurarse su inserción en un área clave de la estructura organizacional y programática de la institución. Desde el punto de vista organizacional, es de primera importancia la instalación en un lugar adecuado en la estructura jerárquica, que no convierta a la unidad en un reducto sin injerencia en las políticas y programas. De la misma manera, deben cautelarse que esta ubicación sea real y no sólo formal, tratando de que en el organigrama de la institución se refleje que las metas transversales deben ser compartidas por todos las unidades, con la colaboración y apoyo técnico de la unidad especializada de género.

7) Como un acercamiento a un indicador que mostrara la presencia de las unidades de género en la estructura organizacional de los Ministerios en el marco de este estudio, se realizó una búsqueda sobre las unidades o mecanismos especializados de género en las páginas Web de cada Ministerio del Trabajo y los resultados arrojaron que sólo en dos países aparecen, aunque en uno de ellos se hacía un link a la sección equidad de género, pero no conducía a la unidad de género –que existe- sino a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades. Es probable que una búsqueda más intensa diera mejores resultados, pero ya la dificultad para encontrar el link correcto, es una muestra de la invisibilidad de estas unidades en la estructura organizacional de los ministerios.

8) En muchos casos, para lograr la integración del enfoque de género en la estructura organizacional de la institución, se deberá abordar la revisión de los mandatos que les dan origen y la búsqueda de la fórmula más adecuada a la realidad de cada país que garantice su perdurabilidad.

9) Unido a lo anterior, debe comprometerse la asignación de recursos humanos en las mismas condiciones salariales, de espacio, de tiempo y de calificación que para otras dependencias ministeriales. Como se señalaba en párrafos anteriores, parece ser una práctica en muchos ministerios la subdotación de personal para las unidades de género, las que cumplen diversas tareas, con pocos recursos, animadas fundamentalmente por su compromiso con la temática de género. Se reproducen las características desvalorizadoras del trabajo femenino apelando a la vocación de servicio, paradójicamente en una

unidad cuya misión es justamente revalorizar el trabajo femenino despojándolo de las discriminaciones tradicionales. Se aprecia en buena parte de las respuestas de los países una declaración de grandes objetivos junto a otra de escasez de recursos.

10) No queda muy clara en la información recibida cuáles son las responsabilidades de las personas designadas como punto focal, o pertenecientes a las unidades especializadas de género. Debiera definirse claramente el perfil, responsabilidades, recursos y mecanismos de reconocimiento de las personas que cumplen otras funciones además de “punto focal” u otra figura semejante. Las unidades de género, para contar con el reconocimiento, autoridad y ascendencia sobre otras dependencias ministeriales deben contar con el reconocimiento político de las autoridades ministeriales y con profesionales debidamente capacitados, con dedicación exclusiva y con dotación de recursos.

11) La escasez de recursos ha sido mencionada tanto por las unidades especializadas como por los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer como una de las amenazas más importantes para la perdurabilidad de las unidades. Este es un punto crítico que se relaciona con la voluntad política de la creación de estas unidades. Es de suponer que una efectiva formulación de políticas públicas que considere el impacto diferenciado sobre mujeres y hombres, que tenga el objetivo de hacer más eficiente y equitativos los recursos nacionales y utilizar de manera eficaz la oferta laboral, debe ir acompañado por la asignación de presupuestos estatales que considere esta necesidad. Se plantea que los Ministerios del Trabajo debieran asumir como una práctica institucionalizada, el análisis de la incidencia de los beneficios del gasto público desde un enfoque de género.

12) Existe un fuerte vínculo con los mecanismos nacionales para asuntos de género de la región. Para ampliar la visión sobre este tema de gran relevancia, se recibió información procedente de estos organismos a fin de complementar la información ya captada y lograr un diagnóstico en relación al contenido de género tanto de las acciones como de la institucionalidad de las unidades de género en los Ministerios del Trabajo. Estos organismos coinciden en general con las fortalezas y debilidades diagnosticadas por las unidades especializadas de género, particularmente en lo referente a la escasez de recursos.

Sus recomendaciones apuntan especialmente al fortalecimiento de la coordinación intersectorial, en particular con los mecanismos nacionales para asuntos de género y a una mayor capacitación en temas de género que les faciliten cumplir con el papel asignado.

Al parecer las estructuras sectoriales e intersectoriales se refuerzan mutuamente como lo muestra la creación de las unidades en los ministerios de trabajo, a la vez que se conectan con diversos comités intersectoriales. Podría afirmarse que la existencia de las unidades de género han facilitado la creación de comités y comisiones intersectoriales.

13) Una de las funciones que deben desempeñar las unidades especializadas de género es la capacitación y sensibilización de los funcionarios y funcionarias ministeriales y demás actores para generar un canal de intercambio y comunicación en relación a las ventajas de incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos. Al respecto, se advierte una fuerte tendencia a dedicar los recursos con que cuentan estas unidades a este tipo de actividades. Las actividades de capacitación que se emprendan debe comenzar por la revisión del contenido de la transversalización de género como herramienta para su institucionalización en los Ministerios del Trabajo. Ello implica revisar los procedimientos, los mecanismos de cooperación y trabajo coordinado entre diferentes instituciones y departamentos.

14) La profundización de la formación en temas de género es más necesaria si se considera que estas unidades no sólo deben legitimar su agenda, sino también estar atentas a nuevos problemas e inequidades de género en el ámbito laboral derivados de las dinámicas sociales cambiantes. Deben producir conocimientos, cambios en la producción de la información en los ministerios para poder incidir en la formulación de las políticas. Estas unidades tienen que legitimarse

como interlocutores reconocidos ante el resto de las dependencias del ministerio y también ante sus contrapartes interinstitucionales y actores del ámbito laboral. Por esta razón, la capacitación y formación es un tema relevante para el buen funcionamiento de las unidades.

Aún cuando gran parte de los países han tenido capacitación en asuntos de género, existe una fuerte demanda para ampliar los conocimientos de los equipos de trabajo. Para asegurar la transversalidad de las actividades de las unidades especializadas de género se requiere intencionar la capacitación hacia objetivos que fortalezcan este fin, con planes a corto, mediano y largo plazo. Al respecto, será necesario establecer claramente la forma de la capacitación que se entregará a través de RIAL. De la misma manera, deberá incluir áreas en las cuales se forme a las personas que se desempeñan en las unidades especializadas de género en temas que impulsen una mayor injerencia en la institucionalización del enfoque de género mediante el desarrollo de competencias por parte del personal de los Ministerios que faciliten la transversalización de este enfoque.

La disparidad del grado de desarrollo y de funcionamiento de las unidades especializadas de género hace que sea necesario establecer distintos niveles de capacitación. Las necesidades de un grupo de países deberá afrontarse desde la cooperación horizontal entre países para conocer en terreno las mejores prácticas de institucionalización de la perspectiva de género. Otro grupo necesitará formación en conceptos básicos de género, planificación estratégica con enfoque de género, análisis de género. Un tema central y que parece ser una necesidad compartida por todos los países, aunque no muy frecuentemente explicitada es la elaboración de indicadores de género, como una herramienta que guíe la acción y permita el monitoreo del logro en las materias propuestas como claves para una buena transversalización del enfoque de género.



recursos



Bibliografía

Abramo, L. (2000) Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing, documento presentado por la OIT a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, 8-10 de febrero.

CEPAL (1998) Directorio de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, LC/L.1065/Rev. 1, Santiago.

CINTERFOR. Comisiones tripartitas para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/com/index.htm

Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. Políticas de equidad de género.

Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. Equidad de Género. Políticas y Plan de Acción.

Daeren, L. Enfoque de género en la política eco-

nómica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe.. Unidad Mujer y Desarrollo. Proyecto CEPAL-GTZ. Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales. Santiago de Chile, febrero de 2001.

Daeren, L. (2000) Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo (MERCOSUR y Chile). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas y programas laborales, OIT-ETM Santiago.

Daeren, L. (1999) Mainstreaming the Gender Perspective within the ILO in Latin America. A Different Piece of Cake, work document produced on the request of the Office of the Special Adviser for Women Workers' Questions, ILO Geneva.

Galilea Silvia. y Marin Leslie. Informe final consultoría para evaluar el trabajo de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el cono sur. Santiago : OIT, 2002.

Guerrero, C., Elizabeth (2005) Transversalización de la perspectiva de género en Chile: en la búsqueda de la equidad. Ponencia presentada en el X Congreso Latinoamericano de Adminis-

tración para el Desarrollo – CLAD. Santiago de Chile, Octubre de 2005

Guzmán, Virginia: La institucionalización de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, marzo 2001.

Libro Blanco. La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades.

El Programa Formujer C., Un Modelo de Políticas de Formación para diversos Ámbitos de Intervención y Múltiples Actores

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. CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIXO/99))

OEA CIM (2001) Incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales regionales. Avances y propuestas. Seguimiento del

Programa Interamericano SEPIA I. Reunión Género y Trabajo. OEA/Ser.L/II.7.8 CIM/SEPIAI/doc.3/01

OEA CIM (2001) La incorporación de la perspectiva de género en los programas y políticas de los Ministerios de Trabajo. Seguimiento del Programa Interamericano SEPIA I. Reunión Género y Trabajo.

OEA CIM (2005) Informe sobre el cumplimiento de la resolución CIM/RES.230 (XXX-O/04), Género y acceso al trabajo decente para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática. Documento de antecedentes para la implementación de la resolución.

OEA/Ser.L/II.5.28 CIM/CD/doc.6/05. OEA/Ser.L/II.7.8 CIM/SEPIA I/doc.5/01

Rico, M.N. (2000) El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL, DDR/1, Santiago de Chile

fortalecimiento
institucional



Anexo I

Propuesta de Capacitación para el Fortalecimiento Institucional de las Unidades Especializadas de Género de los Ministerios del Trabajo

Tomando en consideración los resultados extraídos de la sistematización de la información entregada por los países sobre los avances de la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo, a continuación se presentan diversas modalidades de intervención para el fortalecimiento institucional de las unidades especializadas de género en los Ministerios de Trabajo, mismas que podrían desarrollarse en el marco de la RIAL.

1. Auditorías Participativas de Género

Es una estrategia de intervención basada en el modelo desarrollado por la OIT llamado Auditoría Participativa de Género (APG). Esta auditoría es llevada a cabo “in situ”, bajo la modalidad de una consultoría especializada que se desarrolla en el Ministerio que la ha solicitado. Por lo general, la duración de la auditoría es de 10 días hábiles.

Por medio de estas auditorías es posible analizar en qué medida se institucionaliza la equidad de género; ayudan a individualizar las buenas prácticas en el trabajo técnico y señalan procesos efectivos y eficaces para avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género en todas las actividades.

Las APG es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa. En este proceso se analizan las prácticas internas y los sistemas de apoyo vinculados con la transversalización de la perspectiva de género, se establece una línea base; se detectan los problemas y se recomiendan formas de resolverlos, proponiendo estrategias eficaces.

A través de las APG se promueve el aprendizaje institucional sobre cómo incorporar efectivamente la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras y evaluar hasta qué punto las políticas han sido institucionalizadas en la organización, en la unidad de trabajo y en cada persona.

Los objetivos de las APG son los siguientes²⁷:

- “Lograr comprensión sobre la medida en que el personal ha asumido e implementado la trans-

versalización de la perspectiva de género

- Evaluar el alcance de la incorporación de la perspectiva de género en términos de desarrollo y oferta de productos y servicios sensibles al género
- Seleccionar y compartir información sobre mecanismos, prácticas y actitudes que signifiquen una combinación positiva con miras a la incorporación de la perspectiva de género en una institución
- Evaluar el nivel de recursos asignados y erogados en la transversalización de la perspectiva de género y en actividades vinculadas con temáticas de género
- Analizar en qué medida las políticas de recursos humanos son sensibles a las cuestiones de género
- Analizar el equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles de una institución
- Establecer la línea base inicial en lo que respecta al desempeño de una institución en materia de transversalización de la perspectiva de género, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para determinar el avance en la promoción de la equidad de género.
- Medir el avance en la ejecución de los planes de acción de transversalización de la perspectiva de género y recomendar revisiones según resulte necesario
- Determinar los espacios para introducir posibles mejoras y proponer estrategias factibles para llevar a la práctica el plan de acción.”

Como resultado de una APG se entrega un informe con recomendaciones para mejorar el desempeño y se proponen medidas concretas para que la unidad realice el seguimiento.

Por la envergadura de una intervención de esta naturaleza, es imprescindible el compromiso de la máxima autoridad del Ministerio que solicita la auditoría, para la implementación de las recomendaciones emanadas del informe, así como cautelar la permanencia en el tiempo de las acciones implementadas, asignando los recursos necesarios.

2. Pasantías

Esta modalidad, ofrece la posibilidad de un aprendizaje puntual sobre determinadas prácticas que han sido reconocidas como exitosas en otros países. Para ello, es importante la coordinación de la oferta y la demanda de capacitación entre los países, a través de la Secretaría Técnica, como mediadora de la cooperación horizontal entre países.

La puesta en práctica de las Auditorías Participativas de Género ofrece una oportunidad de detección de buenas prácticas que pueden ser compartidas con otros países en los cuales no se hayan efectuado las auditorías.

3. Planes de capacitación para el fortalecimiento institucional

Simultáneamente, sea por preferencia de cada institución, o como una medida inmediata se ha elaborado un plan de capacitación a las personas integrantes de las unidades especializadas de género que incida sobre el fortalecimiento institucional de dichas unidades.

En el transcurso de la investigación, se han detectado al menos tres temas básicos sobre los cuales es importante capacitar a las unidades especializadas de género, a fin de fortalecerlas institucionalmente del sentido que debe tener la labor de transversalización. Estos temas son:

- Planificación estratégica con enfoque de género, con el objetivo de fortalecer la unidad en la detección de su misión, para desde allí planificar y monitorear el tratamiento transversal de los diversos temas laborales al interior de los Ministerios del Trabajo.
- Análisis de género, a fin de reconocer las implicancias e impacto de género que cada política o programa pueda tener y ejercer un rol técnico eficaz en las diversas áreas de la institución.
- Construcción de indicadores de género, con el objetivo de realizar el monitoreo de las metas y objetivos de género identificados para cada país.

Descripción de un Plan Modelo de Capacitación para el Fortalecimiento Institucional

1. Planificación Estratégica Participativa con enfoque de Género

Módulo I: Análisis de Problemas

Objetivo:

Entregar herramientas para identificar problemas que incorporen el análisis de género.

Al término del módulo los/as participantes estarán en condiciones de:

- identificar un problema, considerando cómo afecta a hombres y a mujeres de manera diferenciada.
- conocer y aplicar herramientas metodológicas para la identificación del problema, en sus distintos niveles, haciendo una distinción clara entre los problemas estructurales y los problemas que se originan como consecuencia de ellos.

Módulo II: Análisis de Involucrados con enfoque de género.

Objetivo:

■ Realizar un análisis de cada uno de los grupos de involucrados en un problema, y las diferencias entre el cómo afecta a hombres y mujeres el mismo problema.

Al término del módulo los/las participantes podrán:

- utilizar herramientas de análisis de involucrados,
- identificar claramente a los grupos de involucrados
- percibir el problema en cuestión y los diferentes recursos que tienen cada uno de los grupos de involucrados para poner al servicio de la solución del problema.

Módulo III: Identificar la Visión, Misión, y Objetivos estratégicos con enfoque de género.

Al término de este módulo los/las participantes estarán en condiciones de:

- formular una visión, misión y objetivos estratégicos
- utilizar herramientas metodológicas para la planificación participativa.

Módulo IV: Operacionalización de la Planificación con enfoque de género.

Al término de este módulo las/los participantes estarán en condiciones de:

- formular indicadores para evaluar el logro de los objetivos propuestos
- aplicar análisis de género en el proceso de formulación con el fin de medir el logro de los resultados y los impactos de manera diferenciada para hombres y mujeres.

Metodología de enseñanza:

La metodología de capacitación debiera ser participativa, orientada a la resolución de problemas, estudios de casos y aplicación de los conceptos en trabajos prácticos, enfatizando en el aprender haciendo.

2. Análisis de Género

Los/las participantes debieran estar en condiciones de:

- Utilizar información de diagnósticos, estadísticas desagregadas por sexo para realizar diagnósticos del mercado laboral
- Considerar los factores culturales, económicos, políticos, legales, socioeconómicos, demográficos, geográficos, etc., que puedan afectar la equidad de género entre hombres y mujeres que se desempeñan laboralmente.
- Identificar las brechas de género existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Identificar los individuos, grupos o instituciones que pueden influenciar o resultar afectados por programas o proyectos orientados al trabajo decente y la igualdad de oportunidades.
- Aclarar los intereses y los roles de cada grupo de involucrados.
- Identificar necesidades prácticas y estratégicas de género de las mujeres y la medida en que los objetivos satisfacen esas necesidades.
- Elegir conscientemente resultados que eliminen las barreras puestas por la sociedad o que mejoren situaciones actualmente injustas entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo.
- Contemplar la posibilidad de que puede ser necesario identificar múltiples resultados para tomar en cuenta los efectos de género y/u otros aspectos de la diversidad en la implementación de las políticas tendientes a promover el trabajo decente.

- Analizar los resultados esperados por el gobierno y otros involucrados para garantizar el trabajo decente y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Considerar que si hay resultados diferentes para mujeres y para hombres, éstos deben ser incorporados por igual: los resultados para las mujeres no deben ser un anexo a una política oficial.
- Conocer y ser capaz de formular indicadores de resultado con perspectiva de género.

3. Construcción de Indicadores

- Utilizar información de diagnósticos, estadísticas desagregadas por sexo para realizar diagnósticos del mercado laboral

- Considerar los factores culturales, económicos, políticos, legales, socioeconómicos, demográficos, geográficos, etc., que puedan afectar la equidad de género entre hombres y mujeres que se desempeñan laboralmente.
- Identificar las brechas de género existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Análisis de los indicadores existentes a nivel internacional sobre mercado laboral y género. (metas del milenio, OIT, Beijing, CEPAL, etc.)
- Análisis de los indicadores de planes nacionales y de igualdad de oportunidades existentes en relación a trabajo.
- Identificar acciones que pudieran afectar positivamente la participación femenina en el trabajo y formular indicadores con perspectiva de género.
- Identificar acciones que pudieran aportar al trabajo decente y formular indicadores de resultados con perspectiva de género.

características institucionales



Anexo II

Tabla 1

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Características Institucionales

Países	Existencia mecanismo	Nombre	Fecha creación	Tipo de mecanismo	Origen del Mandato de creación	Ubicación jerárquica
Canadá	x	Gender Based Analysis (GBA) Unit. (Unidad de Análisis de Género)	1945 ²⁸	Unidad o dependencia especializada de género	Plan Federal para la Igualdad de Género 1995	Ministro de Trabajo y Ministro de Desarrollo de recursos Humanos
Estados Unidos	x	Women's Bureau (Oficina de la Mujer)	1920	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación	La Oficina de la Mujer está institucionalmente posicionado con la Oficina del Secretario del trabajo. El/a Director/a reporta al Secretario.
México	x	Dirección General para la Igualdad Laboral	1997	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Orden Ejecutiva	Subsecretaría de Inclusión Social, dependiente del Secretario de Trabajo y Previsión Social
Argentina	x	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	2007	Unidad o dependencia especializada de género	Orden Ejecutiva	Unidad Ministro dependiente de la Jefatura de Gabinete

²⁸ La Oficina de la Mujer fue creada en 1945, pero cambió a su actual nombre en 2001.

Bolivia	x		Área de Género	2007	Parte de la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo de la República de Bolivia	1) Por recomendación del proyecto FORSAT de la OIT. 2) Por voluntad política y mandato del Ministro de Trabajo.	Es parte de la Unidad de Derechos Fundamentales, que depende del Despacho del Ministro de Trabajo.
Brasil	x		Subcomissao de Genero (Subcomisión de Género)	2008	Unidad o dependencia especializada de género	-----	Reporta a Secretaría Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Empleo
Chile	x		Encargada Ministerial de Género	1994 2002 2006 ²⁹	Encargada Ministerial que coordina mesa sectorial con encargados de servicios relacionados del Ministerio	Legislación	Departamento de Estudios dependiente del gabinete del Ministro
Colombia	x		Grupo de Equidad de Género	2003	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación	Dirección de Promoción Social
Ecuador	x		Unidad de Género y Juventud	2007	Unidad o dependencia especializada de género	Acuerdo Ministerial	Despacho Ministerial
Paraguay	x		Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora	1971	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Convenio Compromiso internacional	Viceministro de Trabajo y Seguridad Social

²⁹ Desde 1994 existe por voluntad política de los Ministros del Trabajo, en 2002 entra en vigencia el Sistema del Programa de Mejoramiento de la Gestión en el marco de la modernización del Estado, por mandato del Ministerio de Hacienda. Desde 2006 existe la figura de la Encargada Ministerial de Género, por oficio del Servicio Nacional de la Mujer a los ministerios.

Perú	x		Representante Sectorial ante la Comisión Multisectorial del Ministerio de la Mujer y Desarrollo	NR	Punto focal	Legislación Compromisos Internacionales	NR
Uruguay	x		Asesoría en Género	2006	Asesoría	Legislación	Dirección Nacional de Empleo
Venezuela							
Antigua y Barbuda	x		Directorate of Gender Affairs	1980	Unidad o dependencia especializada de género	Orden ejecutiva Compromisos Internacionales	Ministro vía Secretaría Permanente
Bahamas	x		Bureau of Woman's Affairs (Oficina de Asuntos de la Mujer)	1981	Unidad o dependencia especializada de género	Orden ejecutiva Compromisos Internacionales	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social
Costa Rica	x		Unidad de Equidad de Género	2000	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación	Dependencia técnica del Despacho del ministro. Dependencia administrativa de la Oficina Mayor
El Salvador	x		Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios	2005	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Compromisos internacionales	Dirección General de Inspección del Trabajo
Guatemala	x		Unidad de la Mujer Trabajadora	1994	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Compromisos internacionales	Dirección de Previsión Social

Haití	x		Service Femme et Enfant (Servicio Mujer y Niño - Ministerio de Asuntos Sociales)			Servicio en las Oficinas Regionales	Legislación Compromisos internacionales	
Honduras	x		Programa Mujer Trabajadora/ Unidad equidad de Género	Proceso de creación		La Unidad está en creación	Legislación Orden ejecutiva Convenio Compromiso internacional	Dirección General de Previsión social/Programa Mujer trabajadora
Nicaragua	x		Oficina de Igualdad y no Discriminación en el Empleo	2007		Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Orden ejecutiva Convenio Compromisos internacionales	Despacho de la Ministra del Trabajo
Panamá	x		Comisión de Género y Trabajo	2007		Unidad o dependencia especializada de género	Convenio entre el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	Dirección General de Empleo.
República Dominicana	x		Departamento de la Igualdad y no Discriminación	2005		Unidad o dependencia especializada de género	Orden ejecutiva	Subsecretaría de Estado de Trabajo
Suriname	x		n/a	2000		Punto focal	Acuerdo	Ministro del Trabajo

Tabla 2

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Funciones, Áreas de Intervención y Actividades

	Funciones	Áreas de intervención	Actividades internas	Actividades externas
Canadá	Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Difusión Capacitación, sensibilización coordinación de insumos externos	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Seguridad Social Información e investigación Fortalecimiento institucional	Entrenamiento Talleres, eventos Coordinación de redes (intercambio de mejores prácticas, compartir información)	Participación en comités interdepartamentales de indicadores de equidad de género, Análisis de género. Preparación de iniciativas especiales (CEDAW, UNCSW)
Estados Unidos	Investigación y estudios Formulación de normas y estándares Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Información e investigación Fortalecimiento institucional	Propuestas legislativos Regulaciones Testimonios y/o informes en relación a mujeres trabajadoras Participación en equipos intradepartamentales Colaboración para apoyar proyectos con fines comunes	Proyectos, talleres y capacitaciones para mejorar la condición de la mujer trabajadora Mejorar sus condiciones de trabajo Incrementar su eficiencia Aumentar sus oportunidades para mejores empleos
México	Investigación y estudios Formulación de normas y estándares Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Seguridad Social Información e investigación	Foros Talleres Conferencias Mesas de trabajo Eventos Encuentros.	Talleres de sensibilización Campañas de difusión.
Argentina	Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Seguridad Social Información e investigación	Elaboración de propuestas para que los programas y acciones incorporen la noción de equidad e igualdad de género	Talleres y actividades de sensibilización con organismos no gubernamentales, sindicatos y empresas

Bolivia	<p>Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género</p> <p>Formulación de proyectos Producción estadística Coordinación con organizaciones sociales y sindicales.</p>	<p>Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Seguridad social Información e investigación</p>	<p>Cursos, talleres y eventos de sensibilización en género. Coordinación con Direcciones Generales y Unidades en temas de género</p> <p>Participación en la elaboración del Programa Operativo Anual insertando actividades de género en coordinación con las Direcciones Generales del Ministerio</p> <p>Reuniones con funcionarios(as) para tratamiento de casos o temas específicos sobre género y coordinación de actividades conjuntas, tales como seminarios, cursos y talleres.</p>	<p>Cursos, Seminarios y Taller en derechos laborales, discriminación de género y propuestas de las trabajadoras</p> <p>Taller para la revisión de la normativas de las micro y pequeñas empresas y propuesta con equidad de género</p>
Brasil	<p>Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género</p>	<p>Trabajo Empleo Información e investigación</p>	<p>No realiza actividades internas</p>	<p>Seminarios Conferencias</p>
Chile	<p>Investigación y estudios Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión</p>	<p>Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Información e investigación</p>	<p>Coordina una mesa sectorial de género, compuesta por encargadas/os de género de todos los Servicios dependientes del Ministerio del Trabajo. Desde el departamento de estudios y a cargo de encargada de género se realizan actividades de capacitación, difusión, seminarios y publicaciones, generalmente a solicitud.</p>	<p>Publicaciones, talleres, seminarios en convenio con otras organizaciones o a solicitud de estas</p>

Colombia	Investigación y/o Estudios Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Difusión	Seguridad social Información e investigación	Elaboración de los lineamientos de una política de género del Ministerio de la Protección Social. Diseñar y realizar una capacitación sobre la perspectiva de género y sus alcances, dirigida a funcionarios del Ministerio. Sistematizar la información sobre la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos desde la creación del Ministerio de la Protección Social.	Difusión y coordinación interinstitucional con la Consejería Presidencial para la Equidad de Género
Ecuador	Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Difusión	Trabajo Empleo Información e investigación	Talleres de sensibilización de género	Mesas sobre género y empleo Publicaciones Reuniones de trabajo con instituciones especializadas de género
Perú	NR	NR	NR	NR
Uruguay	Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Difusión	NR	NR	NR
Antigua y Barbuda	NR	NR	Talleres de capacitación y educación Seminarios para promover la igualdad de género Programas proyectos	Talleres de capacitación y educación Seminarios para promover la igualdad de género Programas proyectos

Bahamas	Investigación y estudios Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Información e investigación Fortalecimiento institucional	NR	Programas conjuntos con los sectores legal, salud, educación y desarrollo social
Costa Rica	Investigación y estudios Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Producción estadística Difusión Elaboración de propuestas de proyectos (legislación)	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Información e investigación Fortalecimiento institucional	Charlas Reuniones de análisis de procesos Talleres de sensibilización, Asesoría interna Elaboración de informes o criterios técnicos	Talleres y charlas sobre Participación en comisiones interinstitucionales Trabajo con empresas para la promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género Elaboración de propuesta para cambios en la legislación laboral.
El Salvador	Producción estadística Difusión Sensibilización, Divulgación e Inspección	Trabajo Relaciones de trabajo Seguridad social	Ninguna	Foros públicos dirigidos a trabajadores y empleadores Talleres de sensibilización y divulgación a trabajadores en el conocimiento de los Derechos Laborales.
Guatemala	Investigación y estudios Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Formulación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Información e investigación Fortalecimiento institucional	Sensibilización sobre perspectiva de género	Talleres enlace Seminarios Elaboración de plan

Haití	Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Formulación de proyectos Evaluación de proyectos	Trabajo Empleo Relaciones laborales	NR	NR
Honduras	Trabajo Empleo Relaciones laborales Seguridad social	Investigación y/o estudios Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Formulación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Talleres de sensibilización en el tema de género	Talleres a la no Discriminación dirigida a empleadores y trabajadores
Nicaragua	Investigación y/o Estudios Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Formulación de proyectos Difusión y sensibilización Seminarios de capacitación en derechos laborales para las mujeres.	Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Fortalecimiento institucional	Seminarios de sensibilidad y capacitación Reglamento y políticas sobre discapacidad Ley 238 Ley de promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el SIDA	Comité de trabajo Promoción y divulgación de la oficina Capacitaciones derechos laborales para mujeres Difusión y promoción de la legislación Red institucional igualdad y no discriminación en el empleo

Panamá	Investigación y/o Estudios Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Producción estadísticas Difusión	Trabajo Información e investigación	Sensibilización de género Cursos de presupuestos públicos con perspectiva de género Producción de estadísticas con perspectiva de género Transversalización de género en proyectos de desarrollo	Talleres de capacitación don sindicatos Foro de trabajo doméstico
República Dominicana	Evaluación de proyectos Difusión Talleres de sensibilización a empleadores y trabajadores	Trabajo Empleo	Capacitación a representantes locales, inspectores y supervisores, además del departamento de empleo	Talleres de sensibilización a trabajadores y empleadores
Suriname	Investigación y estudios Propuestas de política Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Difusión	Trabajo Empleo Información e investigación	Cursos de capacitación Legislación con enfoque de género	Capacitación y transversalización de género Análisis y presupuesto Talleres de evaluación

Tabla 3

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Funciones Desempeñadas

Países	Investigación y/o Estudios	Elaboración de normas o estándares	Propuestas de políticas	Apoyo transversal a las unidades del Ministerio	Formulación de proyectos	Evaluación de proyectos	Producción estadística	Difusión
Canadá				X				X
Estados Unidos	X	X	X	X	X	X	X	X
México	X	X	X	X	X	X	X	X
Argentina			X	X	X			X
Bolivia			X	X	X		X	X
Brasil			X	X				
Chile	X		X	X	X	X	X	X
Colombia	X	X	X	X	X			X
Ecuador			X	X	X			X
Guyana								
Paraguay	X	X	X	X	X		X	X
Perú	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Uruguay		X	X	X				X
Antigua y Barbuda	X	X	X	X	X	X	X	X
Bahamas	X		X	X	X		X	X
Costa Rica	X		X	X	X		X	X
El Salvador							X	X
Guatemala	X	X	X	X	X	X	X	X
Haití		X	X	X	X	X		
Honduras	X		X	X	X	X	X	X
Nicaragua	X	X	X	X				X
Panamá	X			X			X	X
República Dominicana	X	X		X	X	X		X
Suriname	X		X	X		X	X	X

Tabla 4

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Definición de su Misión

Países	Misión
Canadá	Apoyar y coordinar el trabajo de Desarrollo de Recursos Humanos Canadá (HRDC) en relación a los temas de género
Estados Unidos	Mejorar la condición de la mujer trabajadora, sus condiciones de trabajo, incrementar su eficiencia y aumentar sus oportunidades para mejores empleos
México	Coordinar, promover y difundir acciones para fomentar el trabajo digno, evitar la discriminación y lograr la igualdad de oportunidades en el mercado laboral; proponer y apoyar la actualización del marco jurídico en materia laboral, con perspectiva de género y en beneficio de las personas en situación de riesgo o vulnerabilidad. Promover en el ámbito nacional, una cultura de igualdad, no discriminación e inclusión laboral, a través de la creación, impulso y coordinación de estrategias para fomentar la empleabilidad y las condiciones de trabajo digno, de las personas en situación de vulnerabilidad laboral.
Argentina	Transversalizar la perspectiva de género a todas las políticas programas y acciones del ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social.
Bolivia	Apoyar, coordinar y facilitar las actividades de la Unidad de Derechos Fundamentales en la temática de género. Gestionar políticas y acciones para promover la equidad de género en las relaciones laborales.
Brasil	Atender el tercer ítem de los 8 objetivos de la ONU, "Promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres" y las desigualdades en el mundo del trabajo. Esta Subcomisión tiene como objetivo acompañar las actividades de las Comisiones regionales en el ejercicio de las acciones de orientar, monitorear y promover la reducción de las desigualdades y la igualdad de oportunidades de género.
Chile	NR
Colombia	Promover la transversalización de la perspectiva de género al interior del Ministerio. Velar por el cumplimiento de la Política de Protección Social para los Grupos Étnicos.
Ecuador	NR
Paraguay	La formación integral de la mujer trabajadora y velar por el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo de la mujer
Uruguay	Asesorar en género a programas y políticas de Empleo y Formación Profesional
Antigua y Barbuda	Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Antigua y Barbuda

Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitorear temas de género y desarrollo ■ Coordinar y participar para crear conciencia de género en general y específicamente sobre leyes y políticas que impactan la condición de la mujer ■ Coordinar el trabajo del Consejo nacional asesor de la mujer ■ Trabajo conjunto con las ONGs locales
Costa Rica	Transversalizar el enfoque de género en el accionar del Ministerio de Trabajo mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades
El Salvador	
Guatemala	Promocionar, promover y proteger los derechos de la mujer guatemalteca, laboralmente activa
Haití	NR
Honduras	Contribuir al desarrollo de la sociedad hondureña, aplicando el enfoque de equidad de género en la orientación, promoción y defensa de derechos laborales, generando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que contempla la legislación nacional e internacional.
Nicaragua	Impulsar como parte de una nueva cultura laboral el respeto y cumplimiento efectivo de la igualdad derechos. Objetivo: posesionar el tema de Igualdad y no discriminación en la Agenda Laboral. Y basado en los principios de Igualdad, Equidad, No Discriminación y Género.
Panamá	Promover el enfoque de género, tanto dentro como a lo externo del Ministerio, en el marco de la aplicación de la normativa de género contemplada en la Ley No. 4 – de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
República Dominicana	Velar por la igualdad y la no discriminación en el empleo.
Suriname	Coordinación y supervisión de los temas de género.

Tabla 5

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo según Recursos					
	Estructura de la unidad	Dotación de personal	Funciones asignadas al personal	Presupuesto propio	Presupuesto otras fuentes
Canadá	Unidad bajo la Dirección de Estrategia e Integración, dentro de la rama Política Estratégica e Investigación del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades	3 profesionales tiempo completo 1 administrador/a tiempo parcial	A nálisis de políticas, coordinación, capacitación, consultorías Plan de trabajo, recursos humanos y financieros, coordinación	Si 0.0037% (sólo refleja las actividades de la unidad, pero no todo el costo. Queda fuera investigación, recolección de información, evaluaciones, etc.)	n/a
Estados Unidos	Director/a Jefe/a de Personal Coordinador/a de Oficina Nacional (regiones) Oficina de Información y Servicios de Apoyo Oficina de Política y Programas	50 profesionales tiempo completo 2 técnicos 8 administrativos	NR	Si 0.1%	n/a
México	La Dirección General para la Igualdad Laboral cuenta con tres direcciones de área: Dirección de Equidad laboral para la mujer y menores Dirección de Equidad laboral para adultos mayores, personas que viven con VIH/SIDA y personas con discapacidad. Dirección de Equidad Laboral para jornaleros, indígenas, jóvenes y personas privadas de su libertad.	NR	NR	Si	Si Banco Interamericano de Desarrollo

Argentina	NR		Profesionales tiempo completo Técnico	Especialistas en temas de género y trabajo, elaboración de diagnósticos y propuestas	No	De otras áreas del ministerio con las cuales se planifican actividades conjuntas
Bolivia	No tiene ninguna dependencia a su interior.	1 profesional (50 hrs.)	Responsable de género		Si 0.20%	Si OIT y la Fundación Friedrich Ebert FES/ILDIS. Se vienen gestionando dos financiamientos con fuentes externas (Unión Europea y UNIFEM).
Brasil	Asesoría/Gabinete del Ministro	1 profesional 3 administrativos	Asesora del Ministro Analista de logística Secretaría Auxiliar administrativo		Si 0.5%	
Chile	No hay estructura, es la encargada y las distintas coordinaciones que surjan. La encargada o asesora de género desarrolla sus funciones en el Departamento de Estudios del ministerio.	1 profesional ³ / ₄ de tiempo Secretaría compartida con la Unidad de Estudios	Asesorar al ministerio en materias relacionadas con género y trabajo; Avanzar y promocionar la agenda de género 2006-2010 en el ámbito del trabajo Coordinar a los servicios y subsecretarías en materias de género y en el desarrollo de los PMG enfoque de género Coordinar con actores sociales Iniciativas en torno a Mujer y Trabajo Coordinar instancias de diálogo social (mesas bipartitas y tripartitas) en materia de igualdad de oportunidades Difundir la problemática de género en el trabajo, ya sea temática o sectorial Hacer seguimiento a compromisos ministeriales y representar al ministerio frente al Servicio Nacional de la Mujer. Capacitación en torno a género y temas vinculados	Si	Si	Convenio OIT

	Colombia	Ecuador	Paraguay	Perú	Uruguay	Antigua y Barbuda	Bahamas
	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Una sola unidad que lleva varios temas: género, juventud, VIH-SIDA	1 profesional 25 horas semanales	No cuenta con estructura en su interior	2 administrativos	1 profesional medio tiempo	Áreas administrativa y programática	Una sección del Ministerio con un equipo de 4 personas
	secretarías	NR	NR	NR	NR	Formulación de políticas, capacitación y educación, investigación y recolección de información Movilización comunitaria Labores administrativas	Labores duales Administrativos
	No	Si 0,05%	No	NR	No	Si 70% Agencias de desarrollo	Si Agencias de Naciones Unidas (UNIFEM, UNFPA); CEPAL; UWI; REGIONAL/ INTERNATIONAL GOVERNMENTS; OAS

Costa Rica	Estructura plana (una coordinadora y dos personas profesionales)	3 Profesionales tiempo completo	Capacitación, investigación, elaboración de criterios técnicos, construcción de propuestas de trabajo, de proyectos de cooperación, participación en comisiones interinstitucionales, elaboración de informes técnicos.	Si 0.027 %	NR
El Salvador	1 Jefe, 2 Supervisores y 12 Inspectores	12 Técnicos tiempo completo 4 Administrativos tiempo completo	Inspeccionar y supervisar que en los centros de trabajo no se comentan Actos Laborales Discriminatorios. Supervisora y Secretaria	No	Proyecto Cumple y gana.. No permanente.
Guatemala	Direcciones o delegaciones departamentales	1 profesional tiempo completo 5 técnicos tiempo completo 1 administrativo tiempo completo	Jefa Capacitadores Secretaria	Si	Proyecto Cumple y Gana
Haití	NR	1 Profesional (12 hrs. mensuales) 4 técnicos (8 hrs. mensuales) 1 administrativo (8 hrs. mensuales)	Jefe de servicio Técnicos Secretaria	No	UNICEF, OIM, BIT, Cooperation Brasilera
Honduras	NR	3 Profesionales Técnico	Trabajadoras sociales, una psicóloga Inspectora del trabajo	NR	NR

Nicaragua	Una oficina y una funcionaria como responsable.	1 profesional	Coordinar la elaboración del Plan de Trabajo Coordinación con los Responsables de las Inspecciones Departamentales del Trabajo Coordinar la formulación de planes y programas que permitan la conformación y fortalecimiento de redes sociales Coordinación con representantes de Empresas Privadas y públicas, Representantes Sindicales Dar seguimiento a la implantación de planes y programas Coordinar la realización de diagnósticos sobre necesidades de capacitación en materia de equidad en el empleo en el sector laboral	No	Proyecto Cumple y Gana y Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Panamá	Actualmente se está en proceso de la conformación de la Oficina de Género, en base al convenio firmado en abril de 2008.	NR	NR	No	Sí Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y la Dirección Nacional de la Mujer; en apoyo a la ejecución de las actividades de capacitación y sensibilización.
República	NR	2 profesionales tiempo completo	Seguimiento a las actividades	No	Proyecto Cumple y Gana (que ya concluyó)
Suriname	NR	1 coordinador/a de puntos focales 3 sub-puntos focales de diferentes departamentos del Ministerio	Deputy Secretary Labour Market and Policy Officers within the Ministry	Si Presupuesto por proyecto	NR

Tabla 6

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en Los Ministerios del Trabajo Según Coordinación Interinstitucional

	Vinculación con organismos	Vínculo con mecanismo nacional de asuntos de género	Normativa del vínculo con mecanismo nacional de asuntos de género	Actividades conjuntas
Canadá	Otras oficinas en el Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras agencias gubernamentales	Si	Relación informal	Capacitación Sensibilización Programas conjuntos Comités interdepartamentales en temas de género
Estados Unidos	Otras dependencias del Ministerio Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	No	n/a	
México	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si	Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012 Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad)	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos
Argentina	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si	No está normado formalmente	

Bolivia	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo Nacional para Asuntos de Género (Oficina o Ministerio de la Mujer) Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales Organismos No Gubernamentales y Fundaciones	Si	A través de la Ley de Organización del Poder Ejecutivo – LOPE (Funciones del Viceministerio de Asuntos de Género y Generacionales)	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos Plan Quinquenal de las Mujeres 2008-2012 (Plan: Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, para Vivir Bien) del Viceministerio de Asuntos de Género y Generacionales dependiente del Ministerio de Justicia.
Brasil	Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Organismos internacionales	Si	No está normado formalmente	Cumplimiento de los lineamientos de la Secretaría Especial de Política para las Mujeres de la Presidencia de la República – SEPM/PR
Chile	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si	Por oficio existe instancia de Comité Técnico de Ministros para la igualdad de oportunidades	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos Ocasionalmente se realizan convenios de cooperación para actividades como las señaladas, esto se dio con mucho más recurrencia en períodos anteriores.
Colombia	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Organizaciones de la sociedad civil	Si	No está normado formalmente	Programas conjuntos Difusión Sensibilización
Ecuador	Otras dependencias del Ministerio Otras dependencias en el aparato del Estado Organizaciones de la sociedad civil Organismos internacionales	No		Capacitación Sensibilización

Guyana						
Paraguay	Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Organismos internacionales	Si		Convenio interinstitucional	Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos	
Perú						
Uruguay	NR	NR		NR	NR	
Venezuela						
Antigua y Barbuda	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si		Por un convenio interinstitucional Relación informal	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos	
Bahamas	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si		n/a	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos	
Costa Rica	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales			Si	Difusión Programas conjuntos Traslado de información y metodologías para el análisis de género	

El Salvador	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación	Si		Por un convenio interinstitucional Política Nacional de la Mujer	Capacitación Sensibilización Difusión Inspecciones
Guatemala	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación	Si		Por un convenio interinstitucional	Estudio e investigación Capacitación Programas conjuntos
Haití	NR	NR		Por un acuerdo	NR
Honduras	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo Nacional para Asuntos de Género	Si		Por un convenio interinstitucional	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión
Nicaragua	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional de asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación	Si		Por un convenio interinstitucional Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.	Capacitación Sensibilización Difusión
Panamá	Mecanismo Nacional para Asuntos de Género Otras dependencias en el aparato del Estado. (Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres).	Si		Por un convenio interinstitucional	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización
República Dominicana	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo Nacional para Asuntos de Género Organismos internacionales	Si		Por un convenio interinstitucional	NR
Suriname	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género	Si		Por un convenio interinstitucional	Sensibilización Difusión

Tabla 7

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Capacitación Recibida y Necesidades de Capacitación					
Países	Capacitación en temas de género recibida	Fecha	Organismo que impartió la capacitación	Áreas en que requiere capacitación	Mecanismo de formación en género más apropiado
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Cursos universitarios sobre: <ul style="list-style-type: none"> ■ Estudios ■ Intervención social ■ Sociología ■ Antropología ■ Movimientos laborales / historia ■ Desarrollo internacional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1997- 2008 ■ 1997- 2008 ■ 1997 - 2006 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacitación privada recomendada por el mecanismo nacional para asuntos de género (Status of Women Canada – SWC) & cursos universitarios ■ Capacitación privada recomendada por el mecanismo nacional para asuntos de género (Status of Women Canada – SWC) & cursos universitarios ■ Ottawa University, ■ University of Waterloo ■ University of Calgary ■ Memorial University of Newfoundland ■ Simon Fraser University 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cursos de liderazgo ■ Programas de desarrollo ■ Senior management awareness, Treasury Board submission/ ■ Memorandum to Cabinet preparation courses 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios.
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Brechas de género en el ámbito laboral ■ Educación financiera para mujeres ■ Tecnología con enfoque de género ■ Talleres para la promoción de los temas de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seminarios 1999-2000 ■ Anual ■ Anual ■ Annual 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Status of Women Canada training for APEC working Group ■ ONGs, Congressional briefings ■ ONGs, Agencias gubernamentales ■ ONGs, Agencias gubernamentales 	<p>Requiere capacitación, pero no específica áreas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados

México	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilización en género ■ Hostigamiento sexual/laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) ■ Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Capacitaciones internas del equipo y formación académica previa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ OIT ■ Experta del gobierno de Cataluña 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Planificación estratégica y brechas de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> ■ Curso: Introducción a la Economía y Género ■ La protección de los Derechos de las Mujeres en Contextos de Especial Vulnerabilidad. ■ Género e Interseccionalidades: nuevos panoramas para las políticas públicas de protección de mujeres emigrantes, jóvenes e indígenas ■ Seminario de Actualización en Economía y Género, Desarrollo y Crecimiento: La Teoría y los Retos Actuales ■ Curso-Seminario: "Promoviendo la Generación del Empleo Digno" 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Universidad Mayor de San Andrés – Postgrado en Ciencias del Desarrollo (CIDES) ■ Comisión Andina de Juristas – CAJ ■ Universidad Mayor de San Andrés – Postgrado en Ciencias del Desarrollo (CIDES) ■ Universidad Mayor de San Andrés – Postgrado en Ciencias del Desarrollo (CIDES) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construcción de indicadores e identificación de brechas de género en el ámbito laboral. ■ Análisis de género en proyectos y programas. ■ Planificación estratégica con enfoque de género. ■ Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. ■ Inspección del trabajo con enfoque de género. ■ Políticas y programas de empleo con enfoque de género. ■ Género en los presupuestos. ■ Transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual de los Ministerios de Trabajo entre sí y con organismos internacionales, agencias de financiamiento y representantes de la sociedad civil. ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

Brasil	No han recibido capacitación			<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los presupuestos ■ Enfoque de género en el ámbito del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comunicación virtual ■ Cursos, talleres, seminarios
Chile	La encargada actual y las anteriores han ingresado al Ministerio con formación previa en materias de género			<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de indicadores para la medición de los avances en materia de políticas públicas con enfoque de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2003 a la fecha ■ 2003 a la fecha ■ 2003 a la fecha 	<ul style="list-style-type: none"> ■ PNUD- DANE- Consejería de Equidad de Género ■ PNUD- DANE- Consejería de Equidad de Género ■ PNUD- DANE- Consejería de Equidad de Género – Cooperación Española 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enfatizar en programas y proyectos de generación de empleo, dialogo social, inspección y vigilancia con cosmovisión de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2005 ■ 2005 	<ul style="list-style-type: none"> ■ OIT ■ ISP 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Cursos, talleres, seminarios

Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2009 ■ 2009 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ministerio de Justicia y Trabajo y OIT 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recursos humanos ■ Informática 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Perú		NR	NR	NR	NR
Uruguay		NR	NR	NR	NR
Antigua y Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los puestos ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Program a regular ■ Program a regular ■ Program a regular 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mecanismo nacional para asuntos de género ■ Mecanismo nacional para asuntos de género ■ Mecanismo nacional para asuntos de género ■ Organizaciones internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recolección de información estadística desagregada por sexo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los puestos ■ Brechas de género en el ámbito laboral 		<ul style="list-style-type: none"> ■ UNIFEM, UWI, ECLAC ■ UNIFPA, OAS ■ UWI ■ UNIFPA, Gobiernos Regionales ■ UWI 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tomadores de decisiones ■ Senior Managers ■ Personal de Recursos Humanos y Financieros 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Costa Rica	No ha recibido capacitación			<ul style="list-style-type: none"> ■ Teoría de género ■ Análisis de género ■ Transversalización de género a nivel institucional ■ Planificación de empleo y género ■ Elaboración de políticas ■ Evaluación de programas con perspectiva de género ■ Investigación con perspectiva de género ■ Teoría sobre uso del tiempo ■ Programas de cómputo para análisis de datos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Cursos, talleres, seminarios ■ Prácticas vivenciales sobre cómo hacer análisis de género en los diferentes procesos ya que por lo general quedan a un nivel teórico y no práctico.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Formador de Formadores ■ Diplomado de Género en Políticas Públicas ■ Desafíos de la Inspección del Trabajo en la Protección y Promoción de los Derechos Laborales de las Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISDEMU ■ Proyecto Cumple y Gana ■ Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) ■ Proyecto Cumple y Gana 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Cursos, talleres, seminarios

<p>Guatemala</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ MINTRAB ■ Cumple y gana ■ Cumple y gana ■ Cumple y gana 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teorías y conceptos de género ■ Elaboración de programas y proyectos con enfoque de género ■ Elaboración de presupuestos con enfoque de género ■ Consideraciones de género a nivel de la administración del trabajo ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios ■ Formación de especialización en asuntos de género
<p>Haití</p>	<p>No ha recibido</p>		<ul style="list-style-type: none"> ■ Teorías y conceptos de género ■ Elaboración de programas y proyectos con enfoque de género ■ Elaboración de presupuestos con enfoque de género ■ Consideraciones de género a nivel de la administración del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teorías y conceptos de género ■ Elaboración de programas y proyectos con enfoque de género ■ Elaboración de presupuestos con enfoque de género ■ Consideraciones de género a nivel de la administración del trabajo ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios ■ Formación de especialización en asuntos de género

Honduras	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los presupuestos ■ Discriminación por Razones de Género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2007 ■ 2007 ■ 2008 ■ 2007 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cumple Y Gana ■ Agenda económica de las Mujeres AGEM/INAM ■ Agenda económica de las Mujeres AGEM/INAM ■ Agenda económica de las Mujeres AGEM/INAM ■ Cumple Y Gana 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Planificación, estrategias, políticas ■ Instrumentos metodológicos, con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> ■ Género y sociedad en el 90 ■ Capacitación de derechos laborales para mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1990 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AMNLAE ■ Ministerio del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacitación sistemática sobre discriminación laboral femenina ■ Capacitación sobre instrumentos internacionales de protección a la mujer, (a todo el ministerio con mayor énfasis en la Inspección general del trabajo) ■ conceptos básicos de la teoría de género ■ Género en los presupuestos ■ Planificación estratégica ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Género en los presupuestos ■ La Incorporación del enfoque de género en la producción de estadísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2007 – 2008 ■ 2008 ■ 2007 ■ 2007 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Dirección de Empleo, Inspección, Trabajo (orientación y conciliación laboral), Defensoría. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Buenas prácticas en transversalización de género en políticas laborales ■ Planificación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los presupuestos ■ Realización de Diplomado 		<ul style="list-style-type: none"> ■ INTEC ■ Consultoras 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual de los Ministerios de Trabajo entre sí y con organismos internacionales, agencias de financiamiento y representantes de la sociedad civil. ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados 	
Suriname	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Género en los presupuestos ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2001 ■ 2003 ■ 2006 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ National Gender Bureau ■ National Gender Bureau ■ National Gender Bureau ■ International Training Centre ILO 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Condiciones de trabajo ■ Determinación del salario ■ Intervenciones en el Mercado de trabajo ■ Seguridad ocupacional y salud 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

Tabla 8

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo según Programas en Curso

Países	Programas en curso	Dotación de personal
Canadá		
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mujeres Trabajadoras en Transición ■ Wi\$eUp ■ Flex-Options 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asistir a las mujeres en transición para encontrar empleo, aumentar sus ganancias, y/o entrar en carreras educacionales/oportunidades de capacitación ■ Ayudar a las mujeres a reducir su deuda y/o aumentar sus ahorros/inversiones ■ Ayudar a la creación de negocios o expandir la flexibilidad de los trabajos políticas y programas para su fuerza de trabajo.
México	NR	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cláusulas de género en la negociación colectiva ■ Elaboración de un manual de formación sindical para delegados/delegadas ■ Capacitación de mujeres en actividades no tradicionales ■ Evaluación y desarrollo de propuestas legislativas ■ Formulación de propuestas de diversificación de la oferta de formación profesional hacia nuevos yacimientos de empleo, que pueden incorporar a mujeres con bajos niveles de calificación e instrucción formal, que tradicionalmente se han insertado en sectores como en servicio doméstico. ■ Articulación con la Dirección de Servicios de Empleo de la Secretaría de Empleo para el desarrollo e implementación de un proyecto con perspectiva de género en las Oficinas de Empleo municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la participación femenina en la negociación y la incorporación de la perspectiva de género en los convenios colectivos ■ Promover la formación en género de los delegados y negociadores del sector sindical a fin de contribuir a incorporar esta perspectiva en la negociación ■ Promover la formación e incorporación de mujeres en ocupaciones en las que se encuentran subrepresentadas y que tienen mayor demanda en el mercado de trabajo. ■ Evaluar los dispositivos diseñados para su ajuste y replicación en otros sectores de actividad.
Bolivia	Equidad de Género en las relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciar el proceso de sensibilización para la transversalización del enfoque de género en el Ministerio de Trabajo. ■ Profundizar conocimientos de las mujeres sobre sus derechos laborales y recoger propuestas sensibles a género.

Brasil	<ul style="list-style-type: none"> ■ Calificación Social y Profesional de Trabajadoras Domésticas y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad ■ Financiamiento a micronegocios ■ Formulación, Articulación y Ejecución de la Política Laboral de Inmigración y Emigración ■ Promoción del desarrollo local y de la economía solidaria por medio de la actuación de agentes de desarrollo solidario ■ Fomento a la Incubadora de emprendimiento de economía solidaria ■ Capacitación de Técnicos especializados en el área de relaciones de trabajo ■ Capacitación de empleados públicos federales en proceso de calificación y recalcificación ■ Apoyo a la implementación de políticas en el área de trabajo ■ Asedio moral y sexual en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estimular en el ámbito del PNO, la participación de mujeres en los cursos de calificación ■ Conceder micro crédito a las mujeres emprendedoras en el ámbito del Programa Nacional de Microcrédito Productivo Orientado ■ Garantizar amplia divulgación de la Cartilla Brasileiras y Brasileiros en el Exterior. ■ Incluir las temáticas de género, raza/etnia la formación de los agentes de desarrollo solidario ■ Incentivar el acceso de mujeres a las incubadoras y emprendimientos económicos solidarios y fortalecer la red de mujeres en la economía solidaria. ■ Realizar capacitación de sindicalistas para la promoción de derechos iguales en el empleo. ■ Capacitar empleados de las Superintendencias Regionales de Trabajo sobre acoso moral y sexual y sobre la discriminación de género/raza/etnia y orientación sexual en el trabajo. ■ Fortalecer la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato de Género y Raza en el trabajo y garantizar la implementación de su plan de acción. ■ Realizar campañas nacionales de combate a la discriminación basada en el género/raza/etnia/ orientación sexual, discapacidad y 0 positivos en la contratación y en los ambientes de trabajo. ■ Cartilla: Tratar, por medio de conceptos y ejemplos, el tema de asedio oral y sexual en el trabajo. ■ Folleto: informar la legislación existente en Brasil sobre los derechos de las mujeres ■ Eventos: implementar acciones educativas y preventivas junto a trabajadores y empleadores sobre el tema.
--------	---	---

<p>Chile</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la creciente incorporación femenina a la fuerza de trabajo, en empleos dignos que garanticen trabajo decente. ■ Velar por el cumplimiento normativo en el trabajo femenino a través de la incorporación de materias de género en la fiscalización. Y la implementación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. ■ Promover y fortalecer el liderazgo femenino ■ Mejorar las condiciones de trabajo de las Trabajadoras de Casa Particular. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avanzar significativamente en la promoción del acceso de las mujeres al mercado laboral, a través del desarrollo de acciones de intermediación en laboral y acceso preferente a Programa de Bonificación a la contratación en Empresas: 2.500 mujeres beneficiarias de servicios de intermediación en el marco del modelo Servicio Local de Empleo. 3.000 certificados de acceso preferente entregados a mujeres jefas de hogar Programa Bonificación a la contratación en Empresa ■ Aumentar y mejorar la empleabilidad de usuarias prioritarias “Mujeres Jefas de hogar y de núcleo”. Mediante la capacitación de 3.500 mujeres microempresarias a través del Programas Becas Mype. Focalizar 2.500 cupos Becas Franquicia Tributaria para mujeres. Capacitar 7.000 mujeres en oficios dependientes e independientes acuerdo al presupuesto asignado. ■ Restablecer debate en la opinión pública sobre proyecto de ley de igualdad de remuneraciones a través de campaña de comunicaciones y eventos de difusión. ■ Realizar evaluación de género al código de buenas prácticas que de cuenta del impacto de estos planes en la disminución de brechas en las 7 directrices que comprende dicho instrumento. ■ Elevar a 18% de Fiscalizaciones de Oficio por Programa sean realizadas en sectores feminizados con inclusión de materias de género. ■ Fortalecer la participación de dirigentas sindicales en el sistema nacional de formación sindical a implementarse el 2009 e incluir en dicho sistema y sobretodo en la modalidad escuela, temáticas de género en su malla curricular. Considerando una participación mínima del 30% de mujeres respecto del total de asistentes. ■ Establecer e implementar cuotas de participación mínima de dirigentas en instancias de diálogo social (20%) e incorporar prioridades de género en agendas de diálogo social (mesas). Se apoyará técnicamente a las mujeres en las instancias de diálogo social para garantizar la calidad de su participación. ■ Capacitar por parte de la Dirección del Trabajo entre el 15% y el 30 % del total de dirigentas sindicales de cada región pertenecientes a sindicatos de trabajadores dependientes. ■ En el marco de la Mesa de Trabajo del MINTRAB, difundir los Beneficios de la Reforma Previsional a trabajadoras de casa particular y medidas específicas como Ingreso mínimo imponible para trabajadora de casa particular. ■ Mantener mesa de diálogo Ministerial con trabajadoras de casa particular para analizar los avances del sector y establecer agenda de trabajo conjunta centrada en la formalización de las relaciones laborales y la capacitación como temas prioritarios.
--------------	--	--

Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programas de generación de empleo para mujeres pobres cabeza de familia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuir a la generación de empleo productivo a través del desarrollo empresarial con la creación de nuevas empresas y el fortalecimiento de las existentes conducidas por mujeres pobres y cabezas de familia, a través de la provisión de servicios productivos, de formalización y de protección social con enfoque de género que maximicen la sostenibilidad del empleo generado.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mesas de género y empleo ■ VIH-SIDA ■ Programa Mi Primer Empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consensos y construcción conjunta de políticas ■ No discriminación para las personas viviendo con VIH-SIDA ■ Adquisición de una primera experiencia laboral.
Paraguay	CTIO – Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formular propuestas, asesorar, velar por el respeto participación desarrollo de las mujeres en el mercado laboral dentro de un plan de equidad e igualdad.
Perú	NR	
Uruguay	NR	
Antigua y Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> ■ Violencia contra la mujer ■ Mujeres en política y en la toma de decisiones ■ Capacitación en empoderamiento ■ Derechos Humanos ■ Salud y derechos reproductivos de las mujeres 	
Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Detección de necesidades de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer una política nacional de género
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política institucional de Género ■ Capacitación interna en el tema de masculinidad ■ Capacitación externa sobre derechos laborales de las mujeres ■ Certificación de ocupaciones de actividades tradicionalmente realizada por las mujeres ■ Promoción de Buenas Prácticas con equidad de Género ■ Elaboración del Diseño de Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lograr que el MTSS brinde un servicio libre de discriminación por razones de género, por medio de promover condiciones de igualdad y equidad entre los usuarios y usuarias de sus servicios, para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras de empresas e instituciones públicas y privadas del país. ■ Lograr que la igualdad y la equidad de género permee la cultura y estructura institucional del MTSS para asegurar condiciones de igualdad y equidad entre funcionarios (as). ■ Sensibilizar a las personas funcionarias del MTSS sobre la construcción de la masculinidad y su impacto en las relaciones de interpersonales y de trabajo. ■ Romper con el estereotipo institucional de que el concepto de género incluye solo el componente de mujer. ■ Crear insumos para justificar la importancia de la certificación de actividades tradicionalmente realizadas por mujeres, específicamente lo relacionado con cuidado. ■ Promover la implementación de Buenas Prácticas con Equidad de Género a nivel empresarial ■ Medir el uso del tiempo entre hombres y mujeres

El Salvador	NR		
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> ■ PEIG ■ Capacitación a empleadores ■ Capacitación a mujeres activas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transversalizar ■ Divulgación laboral ■ Divulgación laboral 	
Haití	NR		NR
Honduras	NR		NR
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ventana de Género ■ Red Interinstitucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, para el fortalecimiento de la legislación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Que las mujeres conozcan los derechos laborales ■ Posesionar el tema de Igualdad y no Discriminación en la agenda laboral. 	
Panamá	NR		NR
República Dominicana	NR		NR
Suriname	Entrenamiento de mujeres como asistentes de pintoras		Mejorar la participación económica de las mujeres para que logren ser autosuficientes en sus necesidades básicas de vida.

Tabla 9

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Estabilidad y Percepción Sobre Fortalezas y Debilidades

Países	Factores influyentes en la creación	Factores influyentes en la mantención	Factores que pueden ser amenaza	Fortalezas	Debilidades
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> La adopción de Planes de Acción federales (tal como el que fue presentado a la Conferencia Mundial de la Mujer de las naciones Unidas en Beijing, 1995). 	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso sostenido y voluntad política apoyada por resultados tangibles de la Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Una disminución de la voluntad política Reducción de recursos (disminución de fondos en áreas de alta prioridad) 	<ul style="list-style-type: none"> Ubicado en el centro político del Departamento Apoyo por mandato de parte de las agencias centrales (Privy Council Office, Treasury Board) a través de la inclusión de requerimientos de la unidad en submisiones de los departamentos de línea Apoyo por mandato del Parlamento (a través de la House of Commons Standing Committee in Status of Women) 	<ul style="list-style-type: none"> Es una unidad pequeña con muchas tareas (no se puede ver todo). No hay demandas tangibles formalizadas para la Unidad (no hay consecuencias significativas si no se cumple).
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> Las malas condiciones laborales de las mujeres condujo a presiones para mejorar la situación y se creó Women's Bureau in 1920. 	<ul style="list-style-type: none"> Women's Bureau tiene mandato del Congreso y el/a Director/a es designado/a por el Presidente de los Estados Unidos 	NR	NR	NR
México	<ul style="list-style-type: none"> Promover la equidad e inclusión laboral para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos asumidos a nivel nacional e internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Disminución del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) Recorte de personal Falta de compromiso por parte de los actores involucrados. 		

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> El compromiso de las autoridades gubernamentales respecto a la efectiva incorporación del enfoque de género en las acciones y programas del Ministerio de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> La voluntad y el compromiso político 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades de articulación interministeriales. Resistencias subyacentes en los equipos técnicos Resistencias en los ámbitos locales (Oficinas de Empleo) 	<ul style="list-style-type: none"> La voluntad política Instalación creciente del tema Equipo de trabajo con formación y sólido compromiso Demanda creciente acerca de instrumentos para abordar esta temática al interior de las áreas y programas 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo técnico reciente y aún en conformación Capacidad operativa aún no consolidada Incipiente testeo con otras experiencias, de otros países
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> Voluntad política del Ministro de Trabajo y la recomendación del proyecto FORSAT de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (julio de 2006) a fin de definir un plan de acción para la implementación de un sistema de gestión de calidad que permita el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> La temática es relativamente nueva y tiene fundamentación en el Plan Nacional de Desarrollo y las competencias y funciones atribuidas al Ministerio de Trabajo a través de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. El hecho de que el Ministerio de Trabajo cuente con una dependencia especializada de género ha logrado una recepción óptima por parte de trabajadoras y trabajadores, visibilizando problemáticas específicas, tales como discriminación y violencia en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Cambio de autoridades o que la voluntad política de apoyar a esta área sufra alguna variación. Resistencia por parte de los funcionarios/as del Ministerio de Trabajo para la transversalización de la temática de género. Falta de recursos humanos o económicos para desarrollar los proyectos. La complejidad en el tratamiento de algunos temas y proyectos relacionados. Oposición interesada en interferir el desarrollo de las actividades propuestas. Problemas sociales y coyunturales del país. Cultura machista y patriarcal 	<ul style="list-style-type: none"> La Unidad de Derechos Fundamentales es parte del staff del Ministro de Trabajo y depende de su despacho. Algunos funcionarios/as del Ministerio de Trabajo demuestran apertura para coordinar actividades e incluir esta temática en su programación, comprendiendo las especificidades e importancia de la misma. La voluntad política del Ministro que está sensibilizado con la temática y quien tiene experiencia de trabajo en la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con una sola funcionaria a cargo del tema que es amplio y complejo (Falta de recursos humanos). Dependiente de apertura o resistencia por parte de algunos funcionarios/as para trabajar con el tema y transversalizar sus acciones con la perspectiva de género. Bajo presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo y consecuentemente recursos limitados para el área de género.

Brasil	<ul style="list-style-type: none"> El Ministerio está comprometido con la cuestión de género, por lo que la creación de la unidad es una respuesta a la demanda de la sociedad. 	NR	NR	<ul style="list-style-type: none"> Cambio en la esfera nacional que altere la visión actual 	<ul style="list-style-type: none"> Voluntad política del Gobierno para insertar en su agenda política la cuestión de género 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de dotación presupuestaria
Chile	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Colombia						
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> Coyuntura política Búsqueda de una equidad de género en el lugar de trabajo 	NR	<ul style="list-style-type: none"> Decisión política 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de presupuesto y de participación de otras direcciones o mandos medios 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo político Grupo humano dispuesto a trabajar 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de presupuesto Tema de delicado entendimiento Falta de capacitación
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> La necesidad de contar con una instancia que propicie políticas de promoción de la mujer trabajadora. 	NR	<ul style="list-style-type: none"> Factores políticos debido al proceso de transición democrático y atendiendo las recomendaciones del convenio 122 de la OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> La casi nula asignación presupuestaria que posee esta dirección y la falta de capacitación y recursos humanos técnicos 	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con un plan Operativo anual, apoyo constante de la OIT y organismos no gubernamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> Limitaciones referidas a la disponibilidad de RRHH especialmente técnico.
Perú	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Uruguay	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Antigua y Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> Lobby de los grupos de mujeres Compromisos internacionales 	NR	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos internacionales y obligaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos y falta de voluntad política y compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación y educación 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones públicas
Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> Tratados internacionales 	NR	<ul style="list-style-type: none"> La Unidad fue establecida por el Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> Baja prioridad del gobierno Falta de voluntad política 	<ul style="list-style-type: none"> Es parte de un Ministerio 	<ul style="list-style-type: none"> Sujeto a la visión del gobierno

<p>Costa Rica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La Unidad contó con apoyo de los jerarcas institucionales y del Instituto Nacional de las Mujeres. ■ Realización de una campaña masiva sobre Derechos Laborales de las Mujeres, financiado por el Dpto. de Trabajo de los Estados Unidos para lo cual era un requisito la existencia de un mecanismo institucional de género para recibir este apoyo financiero. ■ Incidencia de la OIT fue esencial para el fortalecimiento de la Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La estrategia del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ No está constituida por ley. ■ El Ministerio no cuenta con una Política institucional de Género. ■ No contar con capacitación sobre el tema de género y trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocimiento del quehacer institucional. ■ Funcionario y funcionarios de la UEG comprometidos con el tema de Género. ■ La temática institucional (trabajo y empleo) permite realizar una serie de acciones para el mejoramiento de la población trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ No contar con suficientes materiales para el trabajo. ■ Funcionarios (as) no cuentan con la capacitación suficiente en el tema de género y trabajo.
-------------------	--	---	--	--	--

<p>El Salvador</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dar cumplimiento a los Compromisos Internacionales adquiridos por nuestro país principalmente a los Convenios de la OIT N° 100, 111 y 156; a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; a la Política Nacional de la Mujer y a las reformas realizadas al Código de Trabajo en el año 2004 y 2005. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ A nivel nacional se ha acrecentado la preocupación por el abordaje de la equidad e igualdad de oportunidades entre los géneros, en tal sentido se han ratificado Convenios, Conferencias, Pactos y otra serie de compromisos cuya finalidad es contribuir a erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de recursos financieros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe un compromiso Institucional por transversalizar el tema del género. <ul style="list-style-type: none"> ■ Coordinación Institucional, con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) con el objeto de dar cumplimiento a las acciones asignadas al MINTRAB, en la Política Nacional de la Mujer. ■ Suficiente recurso humano y equipo informático y automotor asignado ■ Vigilar, prevenir y erradicar actos laborales discriminatorios, dándole cumplimiento a la Normativa Jurídica Nacional e Internacional que privilegien el respeto de los derechos laborales de las mujeres, para que tengamos la construcción de acciones de igualdad de oportunidades entre los géneros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El personal que conforma la Unidad, se desempeñan como inspectoras e inspectores de trabajo, por lo que asumen muy fácilmente el rol de la inspección. <ul style="list-style-type: none"> ■ El personal carece de especialización en materia de género. ■ La ubicación orgánica de la Unidad, se encuentra adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo por lo que su accionar lo limita y no logra transversalizar la temática de género, con relación a las demás Direcciones Generales y/o dependencias del MINTRAB. ■ Hace falta que la Unidad, se posicione como una instancia de apoyo para todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB.
--------------------	---	--	--	---	---

Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener un mecanismo institucional que represente a la mujer en sus derechos y obligaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cumple y Gana, proyecto internacional, es quien económicamente colaboró con la realización 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La falta de voluntad política de las autoridades superiores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyo interinstitucional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de voluntad de algunas autoridades
Haití	<ul style="list-style-type: none"> ■ La discriminación que enfrentaban las mujeres en su lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El Servicio Mujer y Niño se ha especializado en los últimos años en la formación de cuadros. ■ La cooperación de UNICEF y otros organismos internacionales ha permitido al Servicio realizar actividades. 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Formación ■ Servicios a la población en materia de legislación del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Medios logísticos
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existen acuerdos internacionales, leyes y políticas nacionales. Suscritas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establece los Criterios orientadores: Responsabilidad Institucional Cruce temático en el quehacer principal, Transversalidad 		<ul style="list-style-type: none"> ■ La orientación institucional decidida a promover un nuevo pacto social hacia la equidad de género ■ Ámbito Jurídico Constitución política, convenios internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, convenios internacionales de trabajo OIT, Código Laboral, acuerdos gubernamentales, acuerdos directrices de la STSS. ■ Desde 2001 cuenta con una estructura técnica y administrativa que funciona bajo la conducción de la Dirección General de Previsión social. cuenta con cuatro técnicas en la sede central y una referente a nivel local 	

<p>Nicaragua</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaborar propuesta para la adecuación del marco jurídico y procedimientos administrativos que inciden en el cumplimiento de Igualdad y No Discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La necesidad de promover nuevos valores en la sociedad en relación a la Igualdad y No Discriminación en el Empleo y la voluntad política del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional para promover una sociedad con equidad, para la profundización de la democracia representativa y participativa, así como para la construcción de una sociedad más justa y desarrollada socio-económicamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El Ministerio del trabajo de Nicaragua cuenta con pocos recursos para campañas publicitarias en la divulgación de los derechos laborales. ■ Insensibilidad y desconocimiento del marco jurídico de la sociedad. ■ Poca cultura de cumplimiento de parte del sector empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personal del Ministerio Del Trabajo sensibilizado ■ Alta calificación Profesional ■ Oficina de Igualdad y No discriminación en el Empleo totalmente equipada y debidamente acondicionada. ■ Se cuenta con un amplio marco jurídico en materia de Igualdad y No Discriminación en el Empleo ■ Recientes acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo en materia de Igualdad y no discriminación en el Empleo. ■ Firma de convenios de colaboración con la fundación Solidez y el Instituto de la mujer. ■ Red institucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, creada y funcionando. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe poco personal en la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo. ■ Ministerio del Trabajo cuenta con pocos recursos. ■ Insensibilidad y desconocimiento del marco jurídico de parte de la sociedad ■ No se cuenta con campañas publicitarias para promover el servicio público del empleo ■ ni la sensibilización dirigida a los empleadores ■ No existe cultura de cumplimiento en el seno de la sociedad en torno a los derechos laborales de las personas trabajadoras.
<p>Panamá</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conferencias de Ministros, a través de OEA, OIT y demás Organizaciones Internacionales sobre la situación de la mujer. ■ El apoyo directo del Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres, en el desarrollo de actividades ejecutadas a través de la Comisión de Género y Trabajo en MITRADEI. 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Interés y apoyo del despacho superior 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de recursos económicos y personal ■ Falta de más capacitación y sensibilización 	

República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> ■ Por estar en la meta presidencial del periodo 2004-2008. ■ Por visión del ministro de trabajo del momento. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La aprobación de una partida dentro del presupuesto de la Set, aunque no se ha permitido la independencia para su ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Que no se permita la ejecución del presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La interrelación y coordinación con todos los demás departamentos de la Set 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de independencia presupuestaria. ■ Falta de participación de los funcionarios competentes del departamento en los eventos internacionales realizados en el exterior
Suriname	NR	NR	<ul style="list-style-type: none"> ■ No hay políticas específicas y prioridades ■ Falta de recursos financieros ■ No hay un equipo de trabajo a tiempo completo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de cursos de capacitación vocacional para mujeres ■ Buena comunicación entre los puntos focales en el Ministerio y en la Oficina Nacional Coordinadora 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de cursos de capacitación vocacional para mujeres ■ Buena comunicación entre los puntos focales en el Ministerio y en la Oficina Nacional Coordinadora ■ Mecanismo nacional de coordinación débil (subrepresentado) ■ No hay un equipo de trabajo a tiempo completo ■ Los conceptos de género no se transverbalizan, se sigue considerando como un tema separado.

Tabla 10

**Mecanismos Nacionales de Adelanto de la Mujer:
Recomendaciones, Calificaciones y Percepción de Amenazas con Respecto al Funcionamiento
de las Unidades Especializadas de Género en los Ministerios de Trabajo**

Países	Recomendaciones	Calificación	Amenaza
Canadá Estados Unidos	Ninguna	Los programas ayudan al adelanto de la mujer en su trabajo, se tratan de las múltiples demandas como trabajadoras, como madres o como jefas de hogar y entiende sus beneficios. Los programas también ayudan a las mujeres que tienen problemas con la pérdida del empleo y desafíos de la economía.	Pérdida del apoyo político; restricción de presupuesto.
México			
Argentina	Fortalecer y potenciar las relaciones de articulación- en especial- con este mecanismo nacional de la mujer, a fin de profundizar la transversalización de la perspectiva de género	Muy bueno. Porque a partir de una decisión política, asunción de compromisos internacionales-, y equipos de trabajo capacitado y comprometido con la temática, se está trabajando- en forma creciente- para la efectiva incorporación del enfoque de género en todas las acciones y programas del Ministerio de Trabajo, como asimismo -través del mecanismo del diálogo social- se vienen desarrollando acciones tripartitas con el claro objetivo de remover los obstáculos que impiden el logro efectivo de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral	Una adecuada articulación con otras dependencias del Ministerio en tanto estas áreas manifiesten resistencia con dicha articulación, y no logren visualizar la necesidad de la transversalización de la perspectiva de género en sus acciones
Bolivia			
Brasil	Ampliar y fortalecer la articulación institucionales para desarrollo de las acciones transversales institucionalización de la comisión tripartita en el organigrama del ministerio de trabajo	Bueno. Se encuentra en fase de re-estructuración para su funcionamiento.	Mayor articulación institucional con el gobierno, trabajadores y empleadores

Chile	<ul style="list-style-type: none"> ■ Profundizar proceso de coordinación intrasectorial que permitan mejorar la calidad de las intervenciones de política pública que están orientadas al mismo público objetivo. ■ Hacer registro de los avances en la incorporación de perspectiva de género en las distintas líneas de trabajo institucionales. ■ Elaborar recomendaciones a jefes de servicio, invitándoles a institucionalizar las instancias para la transversalización de perspectiva de género en su quehacer. ■ Asociar recursos financieros a la implementación de compromisos de género, como también para la contratación de asesorías específicas, estudios y cooperación nacional e internacional. 	<p>Muy bueno. La Asesora de la Ministra del Trabajo en materia de género es la instancia que promueve, monitorea y da seguimiento a la incorporación sectorial de género al interior de las instituciones y con sus contrapartes.</p> <p>Los avances sectoriales en materia de género son diferentes en profundidad y amplitud en cada institución del Sector, los que año a año experimentan avances y retrocesos.</p> <p>Esta mesa sectorial de género se reúne bimensualmente (aprox.), año a año se establece un plan de trabajo de acuerdo a la programación Gubernamental y se monitorea trimestralmente el avance de resultados.</p>	<p>Falta de compromiso político con la institucionalización de la equidad de género, es una amenaza en el contexto de cambio de Gobierno.</p> <p>En el proceso de transversalización en marcha existen resistencias culturales que frenan o producen retrocesos en la incorporación de perspectiva de género en la implementación de políticas públicas con perspectiva de género.</p> <p>Falta de competencias de género institucionales en servicios dependientes del Ministerio del Trabajo, que permitan avanzar en sectores nuevos y específicos del quehacer institucional. Es especialmente evidente en los procesos legislativos.</p>
Colombia			
Ecuador			
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover su fortalecimiento, a través de un gerenciamiento que promueva primero la visibilización de la dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora al interior del Ministerio, mediante un relacionamiento de trabajo inter – direcciones, de manera a lograr un trabajo articulado que le permita optimizar no solo recursos humanos y financieros tendientes a lograr una mayor eficiencia en la gestión para lograr su visibilidad. ■ Condición sine qua non para ser efectivo el propósito y la misión de la dirección, es contar con una asignación presupuestaria suficiente 	<p>Se cuenta con un espacio de Diálogo Social Tripartito, sería pertinente dotarlo de una mejor infraestructura no solo física sino también en cuanto a recursos presupuestarios, humanos y tecnológicos</p>	<p>Situación política, que tenga otras prioridades y haga desaparecer esta instancia</p>
Peru			
Uruguay			

Antigua y Barbuda				
Bahamas				
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> ■ Que priorice la asesoría y asistencia técnica a las dependencias que generan los instrumentos de política pública del MTSS para conseguir un mayor impacto de las condiciones de las trabajadoras del país. 	Muy bueno. Hace un gran esfuerzo por mantener vigentes los asuntos de género en el ministerio y por avanzar en asuntos estratégicos para las mujeres.	Una amenaza para esta y cualquier unidad de género es perder el norte estratégico de su trabajo. Este norte comienza por priorizar la transversalización de género en dependencias claves para asegurar los derechos de las mujeres, con mínima intervención de carácter operativo, excepto en materia de capacitación en género al personal.	
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ubicar orgánicamente a la UEGPALD en un nivel superior, para que su acción incida en todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB. ■ Asignar presupuesto específico a la UEGPALD, para la implementación de su plan de trabajo. ■ Que la UEGPALD desarrolle las acciones establecidas en su plan estratégico de trabajo. 	Muy bueno. Por contribuir a erradicar las desigualdades, propiciando la igualdad de oportunidades entre los géneros.	Falta de recursos financieros.	
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mejorar la coordinación inter e intrainstitucional para mejorar el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres. ■ Buscar formas de capacitación para insertar a la mujer en el mercado laboral o para crear sus propias empresas por medio del micro crédito, apoyo cooperativista, etc. ■ Devolverle al MTPS el poder sancionatorio para aplicar la ley laboral de la mejor forma, ya que esto permitiría cambio de actitud de los empresarios. (Velar por la no Corrupción) <p>Crear talleres de género para empoderar a la mujer y también auxiliarnos de los convenios internacionales en la defensa de los derechos que las asisten.</p>	Muy bueno. Por la importancia del trabajo que esta realiza en materia de sensibilización, capacitación y promoción de los Derechos Laborales de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perder espacios tanto físicos como institucionales para la promoción y capacitación de los derechos laborales de las mujeres y también el sector empresarial. ■ Escasa coordinación interinstitucional e intrainstitucional para crear condiciones que apoyen a las mujeres que han perdido su trabajo o están por insertarse al mercado laboral. ■ A pesar de contar con un plan estratégico aún no se cuenta con protocolos de atención a mujeres embarazadas y en períodos de lactancia, que puedan permitir la interacción de las unidades involucradas en prestarles una atención integral. ■ Falta de acceso directo de la unidad (Ventanilla ubicada en lugar estratégico) 	

<p>Haití</p>	<p>Oficialización de la Unidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contar con una política sectorial de género y una estrategia institucional ■ Contar con una Unidad de Género con recursos adecuados y ubicada en la estructura superior de la Secretaría que viabilice su operativización. ■ Generar propuestas para la gestión del fortalecimiento del proceso de institucionalización del abordaje de Género en la Secretaría. <p>Entre los principales temas a fortalecer en las integrantes de la Unidad consideramos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La Conciliación productivo/laboral (promoción de propuestas de "Sello de Equidad de Género". ■ Promoción de la inclusión de género en la elaboración y/o readecuación de Reglamentos de trabajo. 	<p>Se califica de bueno por las siguientes razones: El actual Programa de Mujer trabajadora en proceso de reestructuración, cuenta con una estructura y presupuesto, así como anuencia para el cumplimiento de los compromisos internacionales y voluntad política por parte de las autoridades de la Secretaría de Trabajo; sin embargo en cuanto a la ejecución de acciones se requiere sean fortalecidas; lo que actualmente está en camino.</p> <p>Es importante mencionar que el Instituto Nacional de la Mujer con el interés de apoyar a esa Secretaría para institucionalizar el Enfoque de Género, realizó el estudio "Propuesta Técnica Básica para el Abordaje de Género en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social" el cual identifica elementos a desarrollar que son aceptados por las autoridades superiores de esa Secretaría para su implementación.</p> <p>Se inició en el 2008 inició el proceso de transversalización del Enfoque de Género en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social con las siguientes acciones: 1) Formulación y Socialización del Plan Estratégico de Equidad de Género. 2) Reestructuración del Programa de Mujer Trabajadora para convertirlo en una Unidad de Género. 3) Constituido el Comité Institucional de Género (una propietaria y una suplente por cada Dirección)</p>	<p>Voluntad política para la asignación de recursos financieros, incertidumbre sobre continuidad de acciones por el cambio de gobierno en el 2010 (el actual finaliza en el mes de enero 2010), recorte presupuesto general de la República.</p>
--------------	---	--	--

Nicaragua			
Panamá			
República Dominicana	<p>Más apertura y/o accesibilidad al proceso de articulación con la Secretaría de Estado de la Mujer para la planificación de las acciones del mecanismo especializado en género.</p> <p>Ampliación de personal con experiencia probada en el diseño de estrategias y acciones para integración de la perspectiva de género en el accionar de la Secretaría de Estado de Trabajo.</p> <p>Desarrollo de un proceso de estudio e impulso de la firma de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo no ratificadas por el gobierno dominicano.</p>	<p>Bueno. Cuenta con la infraestructura física formalmente requerida.</p> <p>Un compromiso para el impulso de las políticas de igualdad de género, expresado desde la más alta dirección de la institución, como es su propia Secretaría de Estado.</p>	<p>El no fortalecimiento de la articulación de la Secretaría de Estado de Trabajo con el mecanismo rector de las políticas públicas de género, que es la Secretaría de Estado de la Mujer –SEM–</p> <p>La no asignación de los recursos humanos y financieros requeridos para el funcionamiento y desarrollo de los planes de trabajo de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo</p> <p>La escasa o ninguna articulación con el resto de las dependencias especializadas de género de las instituciones gubernamentales.</p>
Suriname			

Tabla 11

Fortalezas y Debilidades Comparación Entre Percepciones de Mecanismos Nacionales de Adelanto de La Mujer y Unidades Especializadas de Género de los Ministerios del Trabajo			
Percepciones desde los Mecanismos Nacionales para el adelanto de la Mujer		Percepciones desde las Unidades Especializadas de Género	
Países	Fortalezas	Debilidades	Fortalezas
Canadá			<ul style="list-style-type: none"> ■ Ubicado en el centro político del Departamento ■ Apoyo por mandato de parte de las agencias centrales (Privy Council Office, Treasury Board) a través de la inclusión de requerimientos de la unidad en submisiones de los departamentos de línea ■ Apoyo por mandato del Parlamento (a través de la House of Commons Standing Committee in Status of Women) <ul style="list-style-type: none"> ■ Es una unidad pequeña con muchas tareas (no se puede ver todo). ■ No hay demandas tangibles formalizadas para la Unidad (no hay consecuencias significativas si no se cumple).
Estados Unidos	Equipo bien entrenado; fuerte liderazgo; recursos suficientes	<ul style="list-style-type: none"> ■ No dirigen acciones al trabajo con hombres; los hombres pueden ser parte de la solución de los temas de las mujeres. 	NR
México			

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inserción institucional ■ Dialogo social ■ Voluntad política ■ Visibilidad de la temática ■ Equipo de trabajo formados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Escasos recursos humanos ■ Necesidad de mayor espacio físico ■ Falta de presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La voluntad política ■ Instalación creciente del tema ■ Equipo de trabajo con formación y sólido compromiso ■ Demanda creciente acerca de instrumentos para abordar esta temática al interior de las áreas y programas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo técnico reciente y aún en conformación ■ Capacidad operativa aún no consolidada ■ Incipiente testeo con otras experiencias, de otros países
Bolivia			<ul style="list-style-type: none"> ■ La Unidad de Derechos Fundamentales es parte del staff del Ministro de Trabajo y depende de su despacho. ■ Algunos funcionarios /as del Ministerio de Trabajo demuestran apertura para coordinar actividades e incluir esta temática en su programación, comprendiendo las especificidades e importancia de la misma. ■ La voluntad política del Ministro que está sensibilizado con la temática y quien tiene experiencia de trabajo en la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se cuenta con una sola funcionaria a cargo del tema que es amplio y complejo (Falta de recursos humanos). ■ Dependiente de apertura o resistencia por parte de algunos funcionarios /as para trabajar con el tema y transversalizar sus acciones con la perspectiva de género. ■ Bajo presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo y consecuentemente recursos limitados para el área de género.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> ■ Haber creado el gobierno brasileño la Secretaria Especial de Política para las Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de mayor articulación entre las instituciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Voluntad política del Gobierno para insertar en su agenda política la cuestión de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de dotación presupuestaria

Chile	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fuerte apoyo político al género, entendiendo que el punto focal de género depende directamente de la Ministra del Trabajo. ■ Avances sustantivos en la producción de información desagregada por sexo, que pone en evidencia inequidades de género. ■ Institucionalización de procesos que incorporan perspectiva de género, a través de la implementación de instrumentos de carácter político y vinculados a la gestión (este último es un logro asociado a incentivos remuneracionales –PMG de Género). ■ Aumento en las competencias laborales de las instituciones que permiten evidenciar e intervenir inequidades de género presentes en la implementación de políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de competencias laborales en el tema de género que permitan avanzar en materias específicas del sector, tales como: proyectos legislativos o instrumentos tales como franquicia tributaria, política de salud y seguridad en el trabajo, diálogo social y negociación colectiva, entre otros. ■ Falta de institucionalización de compromiso político para la incorporación de perspectiva de género que permita promover, incentivar y liderar cambios de género estratégicos vinculados al quehacer institucional. ■ Falta de instancias de Cooperación intersectoriales, nacionales e internacionales, que permitan conocer de buenas prácticas para la incorporación de género en materias específicas 	NR	NR
Colombia			<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyo político ■ Grupo humano dispuesto a trabajar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de presupuesto ■ Tema de delicado entendimiento ■ Falta de capacitación Paraguay
Ecuador				

Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> ■ Decreto Presidencial que crea la Dirección ■ Apoyo de la OIT ■ Su reconocimiento por los tres actores del tripartismo, Ministerio Justicia y Trabajo, Secretaría de la Mujer, Centrales Sindicales, Gremios Empresariales. <p>Buen nexo entre la Secretaría de la Mujer y el Ministerio de Justicia y Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de infraestructura técnica ■ Falta de una política de género en lo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuenta con un plan Operativo anual, apoyo constante de la OIT y organismos no gubernamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Limitaciones referidas a la disponibilidad de RRHH especialmente técnico.
Peru			NR	NR
Uruguay			NR	NR
Antigua y Barbuda			<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacitación y educación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relaciones públicas
Bahamas			<ul style="list-style-type: none"> ■ Es parte de un Ministerio 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sujeto a la visión del gobierno

Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> ■ En este momento la unidad está siendo acompañada por OIT y el INAMU en el proceso de formulación de una política institucional de igualdad y equidad de género. ■ El Estado costarricense tiene una Política Nacional de Género que incluye como eje prioritario el trabajo de las mujeres, lo cual le da vigencia y relevancia al tema de trabajo y género en el MTSS. ■ Esta política además, incluye un objetivo estratégico de fortalecimiento de la institucionalidad de género en el país, que incorpora acciones en tal dirección, con prioridad para unidades claves para el avance de las mujeres como son las unidades de género institucionales. ■ La oficina está bien posicionada en el MTSS. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El personal de que dispone la unidad es insuficiente para la demanda del MTSS en el tema ■ Otros recursos son también escasos como es el presupuesto. ■ A pesar de los esfuerzos de la Unidad de Género por colocar las demandas particulares de las trabajadoras en el curso principal de las acciones del Ministerio, algunas políticas estratégicas, como la Política Nacional de Empleo, no transversa la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocimiento del quehacer institucional. ■ Funcionario y funcionarios de la UEG comprometidos con el tema de Género. ■ La temática institucional (trabajo y empleo) permite realizar una serie de acciones para el mejoramiento de la población trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ No contar con suficientes materias para el trabajo. ■ Funcionarios (as) no cuentan con la capacitación suficiente en el tema de género y trabajo.
------------	---	--	--	--

El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> ■ La creación de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios; por lo que existe un compromiso institucional por transversalizar el tema de género. ■ Coordinación Institucional con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), con el objeto de darle cumplimiento en las acciones asignadas en la Política Nacional de la Mujer al MINTRAB. ■ El personal que conforma la UEGPALD ha recibido una sistemática capacitación en el tema de género. ■ Existencia de Comisión Institucional de Cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer, con participación de las diferentes Direcciones Generales y Oficinas Regionales, ejecutando el Plan de Acción que le corresponde en el área de Trabajo. ■ La UEGPALD capitaliza esfuerzos, apertura e iniciativas por la realización de un trabajo conjunto con organismos y sindicatos de trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La ubicación Orgánica de la UEGPALD, se encuentra adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo, por lo que su accionar lo limita y no logra transversalizar la temática de género, con relación a las demás Direcciones Generales y dependencias del MINTRAB. ■ Hasta la fecha, la UEGPALD aún no ha pro-puesto proyectos enfocados a la profundización de las políticas públicas y programas con enfoque de género. ■ El personal que conforma la UEGPALD, se desempeña como Inspectoras e Inspectores de Trabajo, por lo que asumen y realizan labor de inspección. ■ Hace falta que la UEGPALD se posicione como una instancia de apoyo para todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe un compromiso Institucional por transversalizar el tema del género. ■ Coordinación Institucional, con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) con el objeto de dar cumplimiento a las acciones asignadas al MINTRAB, en la Política Nacional de la Mujer. ■ Suficiente recurso humano y equipo informático y automotor asignado ■ Vigilar, prevenir y erradicar actos laborales discriminatorios, dándole cumplimiento a la Normativa Jurídica Nacional e Internacional que privilegien el respeto de los derechos laborales de las mujeres, para que tengamos la construcción de acciones de igualdad de oportunidades entre los géneros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El personal que conforma la Unidad, se desempeñan como inspectoras e inspectores de trabajo, por lo que asumen muy fácilmente el rol de la inspección. ■ El personal carece de especialización en materia de género. ■ La ubicación orgánica de la Unidad, se encuentra adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo por lo que su accionar lo limita y no logra transversalizar la temática de género, con relación a las demás Direcciones Generales y/o dependencias del MINTRAB. ■ Hace falta que la Unidad, se posicione como una instancia de apoyo para todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB.
-------------	---	--	---	---

<p>Guatemala</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La Sección es creada por medio de Acuerdo Ministerial (1994) como un mecanismo Institucional Encargado de Promover y Divulgar los Derechos Laborales de las Adolescentes y Mujeres Trabajadoras ■ En el Reglamento Orgánico del Ministerio, Acuerdo Gubernativo No. 242-2003 el artículo tercero, decreta que la institución debe “Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores”. ■ El artículo quince de dicho reglamento, específicamente señala al Ministerio, la función de “Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajos ratificados por Guatemala”. Entre los que destacan los relativos a la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres por razones de género y en su artículo diez y siete confiere funciones específicas a la Dirección General de Previsión social, de promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer especialmente lo relativo a los derechos laborales. ■ Contar con un Plan Estratégico de Inclusión de Género del Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora, aprobado en agosto de 2,008. Elaborado por el Proyecto Cumple y Gana ■ Apoyo Interinstitucional ■ Actitud del personal de trabajo ■ Capacidad de improvisar y planificar para vencer obstáculos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de coordinación con las diferentes instancias del MTPS para la aplicación de los derechos laborales desde la perspectiva de género. ■ Falta de concientización en este caso cambio de actitudes (véase voluntad política, educación de las autoridades y el personal del MTPS tanto de los hombres como de las mujeres, para que se acepte la igualdad de derechos y obligaciones que tiene la mujer en la relación de género en el campo laboral. ■ Falta de acercamiento con las autoridades superiores. ■ Falta de apoyo del Departamento de Comunicación Social. ■ El tema de atención a la mujer en estado de embarazo y período de lactancia no es prioridad dentro del Ministerio debido a la alta demanda de denuncias y el poco personal para atenderlas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyo interinstitucional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de voluntad de algunas autoridades
------------------	---	--	--	--

Haití			<ul style="list-style-type: none"> ■ Formación ■ Servicios a la población en materia de legislación del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Medios logísticos
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> ■ Voluntad política por parte de las autoridades ■ Apoyo brindado por la Cooperación Internacional en el proceso de la reestructuración 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Débil capacidad del recurso humano en el análisis de género y mercado laboral. ■ Estrategias de corto plazo ■ Carencia de instrumentos metodológicos para la transverbalización. ■ Débil posicionamiento del anterior Programa ante el engranaje institucional ■ Carencia de un abordaje estratégico integral de la perspectiva de género en la STSS. ■ Creencia de un reglamento de funcionamiento de la Unidad. ■ Débil capacidad de incidencia en los presupuestos y planificación así como en espacios de toma de decisión. ■ Insuficiente asignación presupuestaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La orientación institucional decidida a promover un nuevo pacto social hacia la equidad de género ■ Ámbito Jurídico Constitución política, convenios internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, convenios internacionales de trabajo OIT, Código Laboral, acuerdos gubernamentales, acuerdos directrices de la STSS. ■ Desde 2001 cuenta con una estructura técnica y administrativa que funciona bajo la conducción de la Dirección General de Previsión social. cuenta con cuatro técnicas en la sede central y una referente a nivel local 	

Nicaragua			<ul style="list-style-type: none"> ■ Personal del Ministerio Del Trabajo sensibilizado ■ Alta calificación Profesional ■ Oficina de Igualdad y No discriminación en el Empleo totalmente equipada y debidamente acondicionada. ■ Se cuenta con un amplio marco jurídico en materia de Igualdad y No Discriminación en el Empleo ■ Recientes acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo en materia de Igualdad y no discriminación en el Empleo. ■ Firma de convenios de colaboración con la fundación Solidez y el Instituto de la mujer. ■ Red institucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, creada y funcionando. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe poco personal en la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo. ■ Ministerio del Trabajo cuenta con pocos recursos. ■ Insensibilidad y desconociendo del marco jurídico de parte de la sociedad ■ No se cuenta con campañas publicitarias para promover el servicio público del empleo ni la sensibilización dirigida a los empleadores ■ No existe cultura de cumplimiento en el seno de la sociedad en torno a los derechos laborales de las personas trabajadoras.
Panamá			<ul style="list-style-type: none"> ■ Interés y apoyo del despacho superior 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de recursos económicos y personal ■ Falta de más capacitación y sensibilización

República Dominicana	<p>Aumento de las capacidades institucionales en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Seguimiento a las convenciones internacionales de las que el país es signatario, como es la CEDAW y la Plataforma de Beijing. ■ Sensibilización y apertura para la conceptualización de género. ■ Impulso de la ratificación y aplicación de convenios internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo. ■ Articulación con las demás mecanismos especializados en género para la elaboración del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género –PLA-NEG II. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El mecanismo especializado de género para fortalecerse requiere la asignación de recursos humanos y técnicos con mayor expertise en el tema de género. ■ Proceso lento y limitado de la incorporación de la perspectiva de género en todo el accionar de la Secretaría de Estado de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La interrelación y coordinaciones con todos los demás departamentos de la Set 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de independencia presupuestaria. ■ Falta de participación de los funcionarios competentes del departamento en los eventos internacionales realizados en el exterior
Suriname			<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de cursos de capacitación vocacional para mujeres ■ Buena comunicación entre los puntos focales en el Ministerio y en la Oficina Nacional Coordinadora 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mecanismo nacional de coordinación débil (subrepresentado) ■ No hay un equipo de trabajo a tiempo completo ■ Los conceptos de género no se transverbalizan, se sigue considerando como un tema separado.



Organización de los
Estados Americanos

Organización de los Estados Americanos
Departamento de Desarrollo Social y Empleo
17th Street and Constitution Ave, N.W.
Washington, D.C. 20006, USA
www.sedi.oas.org/ddse
dsde@oas.org



**Oficina
Internacional
del Trabajo**



**Comisión Interamericana
de Mujeres (CIM)**