



Informe

Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para los Países Andinos

12 al 14 de octubre de 2010
Quito, Ecuador

En colaboración con:

Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género de Ecuador



Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador



Organización Internacional del Trabajo



Con el Co-auspicio de:

Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional



Canadian International Development Agency Agence canadienne de développement international

Tabla de Contenidos

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	SESIÓN INAUGURAL	3
III.	DESARROLLO DEL TALLER	3
	1.PARTICIPANTES DEL TALLER	3
	2.INTRODUCCIÓN	7
	3. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN	7
	4.PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE DE GÉNERO	12
	a) Análisis del problema con enfoque de género	12
	b) Metodología para realizar un árbol de problemas	12
	5. DEL ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS A LA CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA	14
	6.CIERRE DEL TALLER.....	39
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
	ANEXOS.....	42
	Anexo 1: Lista de Documentos	43
	Anexo 2: Convocatoria y Programa del Taller	44
	Anexo 3: Lista de Participantes.....	47
	Anexo 4: Evaluación del Taller.....	52

I. INTRODUCCIÓN



El Taller de Capacitación en Planificación Estratégica con Enfoque de Género realizado en la ciudad de Quito entre el 12 y 14 de Octubre de 2010, se enmarca en las líneas estratégicas “*para avanzar hacia la igualdad y no discriminación de género en el marco del trabajo decente*” de la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), celebrada en 2007 y reafirmadas en la XVI CIMT de 2009.

La iniciativa de realizar este taller emana de las necesidades de capacitación identificadas en el estudio “*Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo de las Américas*” impulsado por el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, a través de la Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL) de la CIMT, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA.

En dicho estudio se realizó un diagnóstico sobre el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de la región, concediéndole un lugar destacado a las necesidades de capacitación expresadas por las Unidades Especializadas de Género¹ (UEG) de estos ministerios para llevar adelante este proceso.

Como respuesta a esta necesidad, la Secretaría Permanente de la CIM conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA y la RIAL de la CIMT, el Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador y la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género de Ecuador, organizaron el Taller dirigido a las Unidades Especializadas de Género (ya sean unidades, encargadas o puntos focales) de los Ministerios de Trabajo y a representantes de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de los países Andinos.

¹ Las Unidades Especializadas de Género (UEG) son las entidades creadas al interior de los Ministerios de Trabajo, con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en estas instituciones. Puede ser un equipo, un(a) sectorialista o persona encargada de este tema.

Los objetivos planteados para este taller son los siguientes:

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

La facilitación y relatoría del taller estuvo a cargo de las consultoras internacionales Lylian Mires, como facilitadora principal, y Beatriz Cueto, como facilitadora, quienes, previamente elaboraron una Guía de Capacitación, que es una propuesta de trabajo metodológica para el desarrollo de cada una de las seis sesiones del taller. Está orientada al mejoramiento de la eficacia de las intervenciones expresadas en proyectos, programas y políticas públicas formulados en la búsqueda de la equidad de género en el ámbito laboral, elemento central para el acercamiento al concepto de trabajo decente. La coordinación del taller estuvo a cargo de María C. Conte de la CIM/OEA.

La metodología de trabajo propuesta en este taller se construye en base a la experiencia de las conductoras del taller, en el ámbito del análisis de género y políticas públicas, así como en la realización de múltiples talleres de Planificación Estratégica, adaptando a la realidad de la región, las corrientes metodológicas creadas en diversos países. Es así como se incorporan elementos de Planificación Estratégica Participativa con metodología de facilitación ZOPP, creada por la Agencia de Cooperación Alemana, GTZ; se aplica metodología propuesta para realizar matriz de Marco Lógico creado y difundido por el Banco Interamericano de Desarrollo, y elementos provenientes de los diferentes expertos y expertas en Género, incorporando el análisis de género e indicadores de género.

En este contexto, la aplicación de la metodología propuesta es, por una parte, esclarecedora en la definición de una misión institucional coherente con el concepto de trabajo decente, el cual constituye la brújula de navegación para el quehacer de las Unidades Especializadas de Género de los Ministerios de Trabajo de las Américas. Al mismo tiempo, representa una ayuda eficaz en la toma de decisiones de las UEG. En tal sentido, la utilización de esta guía para la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo es un elemento facilitador para el fomento e instalación de capacidades y competencias en el tema de género del propio equipo planificador (UEG), en la medida en que debe apropiarse de los objetivos de la metodología y debe reproducir la planificación con las diversas unidades de la institución a fin de asegurar la inserción del enfoque en forma transversal en las actividades.

La metodología utilizada en el taller es eminentemente práctica y participativa. (15% teoría y 85% práctica). Se privilegia el aprender haciendo. Se trabaja en grupos a través de ejercicios prácticos, que permiten internalizar los contenidos de manera lúdica y muy rápida. A través de los ejercicios se propician y desarrollan elementos de trabajo en equipo y liderazgos potenciando la generación de redes y la búsqueda de alianzas entre las participantes.

La Secretaría Permanente de la CIM reitera el agradecimiento al gobierno del Canadá, el cual a través de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA), ha venido apoyando los esfuerzos de la CIM/OEA orientados a avanzar la igualdad de género en el marco del trabajo decente en las Américas. En particular, este aporte, le ha permitido a la CIM la realización de este taller para los países andinos, como aquellos realizados a lo largo de 2010 para las regiones del

Caribe, Centroamérica y México, y países del Cono Sur, en este mismo tema de Planificación Estratégica con Enfoque de Género, en seguimiento a las recomendaciones del estudio de institucionalización referido previamente.

II. SESIÓN INAUGURAL

En representación del gobierno del Ecuador, las palabras de apertura estuvieron a cargo de la señora Ana Lucía Herrera, Presidenta de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, y del señor Daniel Novasco Ponce, Subsecretario de Empleo y Salarios del Ministerio de Relaciones Laborales. Por parte de la OEA, las palabras de apertura e introductorias respectivamente, estuvieron a cargo del Embajador Antonio Aranibar, Representante Permanente de la OEA en Ecuador, y la señora María Celina Conte, Especialista, de la Comisión Interamericana de Mujeres. La OIT estuvo representada por el señor Bladimir Chicaiza, de la OIT Ecuador, quien ofreció unas palabras en representación de la Sra. María Elena Valenzuela, Especialista Regional en Políticas de Género de la OIT.

Las autoridades presentes hicieron hincapié a la importancia de la realización del taller en el marco del Año Interamericano de las Mujeres, y en el contexto de la situación que atraviesan las mismas con relación a las brechas de género persistentes en el mercado laboral. Destacaron el papel que ha venido jugando la OEA, la CIM y la OIT en este ámbito, así como la necesidad de seguir desarrollando este trabajo con las instituciones involucradas.

III. DESARROLLO DEL TALLER

1. PARTICIPANTES DEL TALLER

En cuanto a las instituciones nacionales, tomaron parte de este taller representantes de los Ministerios de Trabajo y de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. (Anexo incluye lista completa con otros organismos).

NOMBRE	PAÍS	CARGO	INSTITUCIÓN
María Patricia Gallardo Gámez	BOLIVIA	Especialista en Trabajo Infantil	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Unidad de Derechos Fundamentales
Susanna Helffer-Vogel	COLOMBIA	Directora General de Promoción Social	Ministerio de la Protección Social
María del Pilar Gracia Iriarte		Consultora	Conserjería Presidencial para la Equidad de la Mujer
David Sotomayor	ECUADOR	Director de Relaciones Internacionales	Ministerio de Relaciones Laborales

Lorena Herrera González	Directora Técnica	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Tania Villena Culcay	Directora de Protección Especial de Derechos	Ministerio de Relaciones Laborales
Soledad de Lourdes Puente Hernández	Responsable de Relaciones Internacionales	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
María Gabriela Rovalino Vásquez	Directora de Información, Seguimiento y Evaluación	Ministerio de Relaciones Laborales
Gitty Villarroel Moreno	Directora de Políticas y Normas del Sector Público	Ministerio de Relaciones Laborales
Fernando Luzcando	Director Planificación e Inversión	Ministerio de Relaciones Laborales
María Cecilia Pérez	Directora de Planificación	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración
Patricia Montenegro	Directora de Planificación	Ministerio de Finanzas
Celso Bedoya	Secretario de Finanzas	Confederación de Trabajadores de Ecuador
Jaime Naranjo	Coordinador General Administración y Finanzas	Ministerio de Relaciones Laborales
Rocío del Pilar Balarezo Bustamante	Especialista Técnica en Género	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Sonia Estella	Especialista Técnica en Género	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Verónica Silva Silva Alcoser	Especialista en Género	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género

Edith Mariana Zegarra	Especialista en Planificación, Políticas Públicas, Género	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Jessica Karina Villacrés Baldeón	Coordinadora Justicia y Derechos Humanos	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Belkys Jama	Coordinadora de Planificación Estratégica	Instituto de Altos Estudios Nacionales
Lucía Larco	Docente	Instituto de Altos Estudios Nacionales
Verónica Eche garay	Comunicadora	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Adriana Alexandra Montes de Oca Correa	Funcionaria de la Dirección de Empleo y Re conversión Laboral	Ministerio de Relaciones Laborales
Gloria Jeannette Karolys Arroyo	Analista de Capacitación	Ministerio de Relaciones Laborales
Mónica Rivera	Analista de Recursos Humanos	Ministerio de Relaciones Laborales
Angelo Gregorio Cordero Abud	Encargado de Sistemas	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Silvana Murillo	Técnica de Discapacidades	Ministerio de Relaciones Laborales
Fernanda Yáñez	Analista Recursos Humanos	Ministerio de Coordinación de la Producción Empleo y Competitividad
Daniel Argüello	Servidor Público de Apoyo 4	Ministerio de Relaciones Laborales
Esteban Antonio Recalde Cortez	Servidor Público 4	Ministerio de Relaciones Laborales
Gina Alexandra Vega Torres	Servidora Pública 1	Ministerio de Relaciones Laborales

Laura Teresa Vaca Acurio	Servidora Publica 7	Ministerio de Relaciones Laborales
Rosa Matilde Suárez Garrido	Servidora Pública 6	Ministerio de Relaciones Laborales
Solimar Herrera	Profesional 4	Ministerio de Relaciones Laborales
Paulina Gaibor	Profesional 2	Ministerio de Relaciones Laborales
Margarita Sarmiento		Ministerio de Inclusión Económica y Social
Nathalie Arrobo	Técnica Erradicación del Trabajo Infantil	Ministerio de Relaciones Laborales
Gabriela Robayo	Técnica Género	Ministerio de Relaciones Laborales
Alba Gabriela Mora Contreras	Asistente	Ministerio de Relaciones Laborales Dirección de Protección Especial de Derechos
Gabriela Analuisa	Servidor Público Apoyo 4	Ministerio de Relaciones Laborales
María José Chávez	Equipo Ejecución Obligaciones Internacionales	Ministerio de Justicia
Ana Abalco	Servidor Público	Ministerio de Inclusión Económica y Social
Yrene Marianita Valdivieso Araujo	Asistente Objetivo Estratégico 4	Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Tatiana Almeida	Técnica de Planificación	Ministerio Educación
Milena Almeida		CDT

Adolfo Alarcón Schroder	PERÚ	Director General de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Natalia Urbina Anchante		Jefe de la Oficina de Planificación	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
Dionys Cecilia Rivas Armas	VENEZUELA	Directora de Planes y Proyectos para la Promoción de las Mujeres	Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER)
Viviana Colmenares		Encargada de la Unidad de Análisis Laboral	Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social

2. INTRODUCCIÓN

Se presentaron los principales resultados del estudio “*Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo de las Américas*”, para explicitar el marco en el cual surge la iniciativa de realización de talleres de capacitación a las UEG de la región. En esa sesión introductoria se mostraron diferentes aspectos del diagnóstico elaborado.

En seguida, las/os participantes hicieron una presentación señalando brevemente la institución que representaban y el estado de la transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo y la visión de ésta desde los mecanismos de adelanto de la mujer.

A través de esta presentación se pudo tener una idea primera sobre el estado de las unidades especializadas de género, así como las expectativas sobre el taller. Se resalta el caso de Perú, en que precisamente en ese momento se estaba creando la unidad que albergará el tema de género en el Ministerio de Trabajo.

3. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN

Se explica a las/os participantes la importancia de planificar en un contexto general, entregando una visión holística sobre el proceso de planificación, ejecución y seguimiento. Se introduce la noción de planificación estratégica como una herramienta de gestión.

Qué es planificar

A través de ejemplos se indican los pasos que implica la planificación estratégica como una herramienta a través de la cuál se identifica una situación problema, se define cómo debiera ser la situación ideal para finalmente generar una estrategia para poder alcanzar la situación ideal. Se introduce el concepto de participación y, posteriormente, las características de una planificación estratégica participativa con enfoque de género. Se insiste en que en tanto el género es una categoría relacional, cualquier análisis de problemas parte de las diferencias de las necesidades de los hombres

y de las mujeres, buscando la equidad entre ambos sexos, haciéndose cargo de las relaciones de subordinación de las mujeres. En tal contexto, una planificación estratégica con enfoque de género, busca equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras en las distintas esferas y debe reconocer las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.

La misión

Se parte del diagnóstico presentado en el Estudio en el cual resalta que *“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 de Trabajo”* y se recuerda que en el taller hemisférico de género, realizado en Buenos Aires, en Julio de 2009, organizado por el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, se llegó a un consenso sobre una declaración preliminar de la Misión de las UEG, en los siguientes términos: *“Mecanismo especializado en el tema de género encargado de asesorar, facilitar y promover en la institución la generación de condiciones de equidad de género en el ámbito laboral”*. Esta definición había sido enviada a las/os participantes de cada país con anterioridad al taller para los Países Andinos como un trabajo preliminar para el análisis de problemas, con el fin de identificar cuáles eran los principales problemas que visualizaban para llegar a cumplir con la misión de la UEG.

Ejercicio 1. Introducción a la metodología ZOPP

Objetivos:

1. Conocer y aplicar la metodología de facilitación ZOPP para la identificación del problema.
2. Identificar los problemas que se perciben para lograr la transversalización de género en los países del MERCOSUR.

La metodología empleada fue ampliamente participativa: las facilitadoras explicaron como se trabaja con las tarjetas para expresar las ideas sobre un determinado tema. Se planteó el problema sobre el cual se iba a trabajar:

Cuáles son los problemas que visualizan para la transversalización de género desde su experiencia?

En seguida, bajo la supervisión de las facilitadoras, cada grupo comenzó a trabajar escribiendo sus ideas en las tarjetas – sin límite de tarjetas por persona. Posteriormente, las tarjetas fueron ubicadas en un panel y pasaron a ser ordenadas bajo los subtítulos que comprendían todas las ideas semejantes. Este proceso fue eminentemente participativo y de consenso.



Para contextualizar el trabajo a realizar, se partió de la definición de transversalización de género establecida por el Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América latina y el Caribe 2005-2009:

Transversalización de Género es la estrategia para avanzar en la igualdad de género. Consiste en incorporar el enfoque de igualdad de género en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de la organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

Esto no significa que no se realicen acciones directas y específicas a favor de las mujeres; éstas últimas son claves, es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todos los niveles de la organización.

A continuación se presenta la transcripción del ejercicio:

Los modelos institucionales de gestión no tienen perspectiva de género	Falta de conocimiento de los/as funcionarios/as en el tema de género	Deficiente socialización a la sociedad civil	Débil voluntad política	Recursos insuficientes	Cultura machista
Poca claridad del rol institucional frente a la transversalización	Desconocimiento del tema de género en los funcionarios	Falta de capacitación y socialización	Falta de voluntad política	Baja asignación de recursos para las UEG	Falta de involucramiento de hombres
Reinstitucionalizar la unidad de género en el ministerio de relaciones laborales	Ausencia de personal especializado en género en las instituciones	Difundir el concepto de género	Falta de voluntad política en algunos sectores del Estado	Falta de recursos humanos y económicos para transversalizar género	Sociedad machista
Modelo de gestión institucionales	La transversalización sin responsables no se operativiza	Falta de difusión del enfoque de género	Falta voluntad política en algunos gobiernos regionales	Limitaciones presupuestales	Estructuras institucionales machistas

Los modelos institucionales de gestión no tienen perspectiva de género	Falta de conocimiento de los/as funcionarios/as en el tema de género	Deficiente socialización a la sociedad civil	Débil voluntad política	Recursos insuficientes	Cultura machista
Es ideal para aplicar en las nuevas leyes con la nueva Constitución	Poca especialización relacionada al tema	Organización difusión derechos	Las políticas públicas generalmente no han contribuido a la equidad	Falta de asignación de recursos económicos	Sociedad machista
Reformas institucionales	Bajo nivel de sensibilización y limitado manejo del tema de los funcionarios	Falta de educación en agentes externos, familias, escuelas	Resistencia al análisis de los temas relacionados con la igualdad de género	No voluntad política, no presupuesto	Cultura machista
Capacidad de desempeño en labores o trabajo de campo	Capacitación de personal calificado	Falta de promoción y difusión del plan de Igualdad para las Mujeres y la transversalización de la perspectiva de género	Falta de voluntad política para priorizar la transversalización dentro de la agenda pública	No se ha tomado en cuenta presupuestos o partidas para 2011 para la unidad	Cultura androcéntrica predominante
Falta de programas, planes con enfoque de género	Falta de personal especializado	Falta de conocimiento acerca de las brechas de género	Falta de decisiones políticas a nivel institucional para crear las unidades especializadas de género	Resistencia de aplicación de políticas en cuanto a presupuestos participativos	Continúa primando la visión masculina en todos los niveles
Inequidad laboral y salarial	Falta de formación en género	No hay conciencia en las incidencias de la no aplicación de la visión de género	No existe apoyo político, por ende, económico		La educación o privilegia la igualdad de género
Poco fortalecimiento de las unidades de género	Desconocimiento de género desencadena resistencia en los/as técnicos/as		Involucrar a las autoridades en el tema de género		Parámetros culturales rígidos y conservadores

Los modelos institucionales de gestión no tienen perspectiva de género	Falta de conocimiento de los/as funcionarios/as en el tema de género	Deficiente socialización a la sociedad civil	Débil voluntad política	Recursos insuficientes	Cultura machista
Falta de confianza en cumplimiento de acciones	Desconocimiento de la importancia del tema y sus consecuencias por parte del personal de apoyo técnico-directores tomadores de decisiones		No es una prioridad		No hay igualdad en puestos y remuneraciones
Nivel o conocimiento y preparación profesional			Tema no priorizado en el país		Aun se resta valor e importancia a las actividades domésticas
Cambios constantes de funcionarios/as sensibilizados en perspectiva de género					Se marca mucha diferencia en los roles por género
La unidad encargada de género tiene a su cargo otros temas relevantes					
Ausencia de unidades o puntos focales de género en las instituciones públicas-					
Hay voluntades, ideas, propuestas, mas no se llevan a cabo por falta de dirección					

Como resultado del ejercicio, se aprecia que los problemas distinguidos para la transversalización de género en los ministerios de trabajo de los países participantes son:

- Los modelos institucionales de gestión no tienen perspectiva de género
- Falta de conocimiento de los/as funcionarios/as en el tema de género
- Deficiente socialización a la sociedad civil
- Débil voluntad política
- Recursos insuficientes
- Cultura machista

4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE DE GÉNERO

a) Análisis del problema con enfoque de género

Se expone la importancia de identificar un problema y verlo dentro de un contexto en relación causa efecto, así como la importancia de realizar un análisis de género del problema y cómo este afecta por separado a hombres y mujeres. Para ello, se propone el análisis de género como una herramienta que permite identificar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, así como también entre grupos de mujeres y que afectan su bienestar y su posición en la sociedad.

b) Metodología para realizar un árbol de problemas

Se pidió que los problemas identificados que no estaban jerarquizados, se ordenaran en un árbol de problemas, colocando aquellos que son causa, en la parte superior de la pizarra, y en los niveles inferiores los que se desprenden de ellos. Las líneas enteras muestran la relación directa causa-efecto entre dos problemas, en tanto que las líneas punteadas señalan la relación indirecta causa-efecto entre todos ellos.

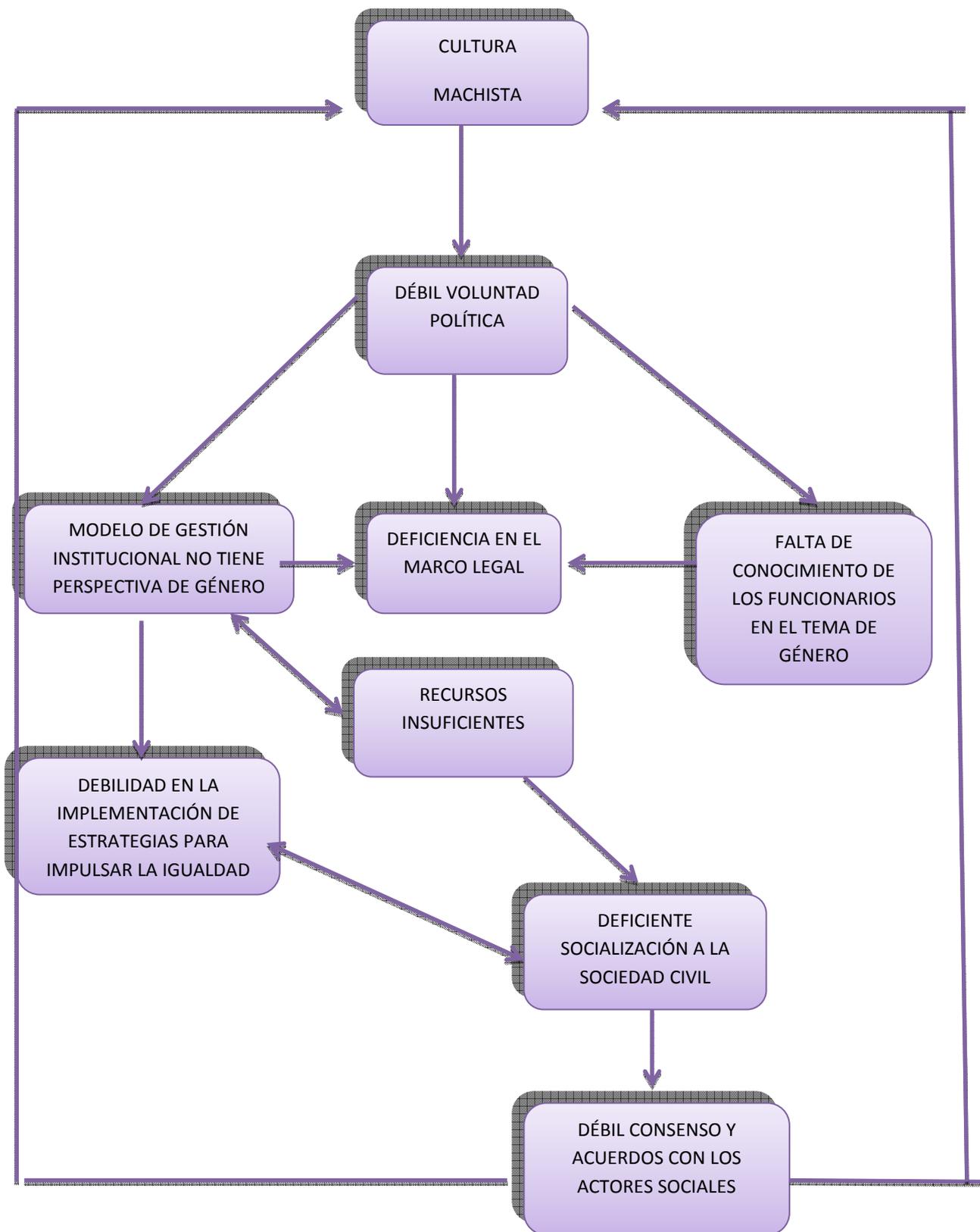
Con el trabajo antes realizado en la identificación del problema se confeccionó un árbol de problemas. A través de este ejercicio, las y los participantes tuvieron oportunidad de practicar la metodología, y apreciaron que de esta manera fue mucho más fácil observar los problemas en perspectiva e identificar la relación causa efecto entre todos ellos.

Para la incorporación del análisis de género en el análisis de problema se recomendó identificar las brechas de género y las consideraciones de género en cada uno de los problemas detectados.

En seguida se ordenaron de manera conjunta los problemas escritos en las tarjetas, colocando aquellos que son causa en la parte superior y poniendo en niveles inferiores los problemas que se desprenden de ellos. Este paso permite obtener claridad respecto de cuál es el o los problemas prioritario(s) a enfrentar; de lo contrario, se estaría solamente dando soluciones que no tienen mayor sustentabilidad en el tiempo.

El árbol de problemas así efectuado, muestra los siguientes resultados:

ÁRBOL DE PROBLEMAS



La lectura del árbol de problemas construido muestra que si bien existe una gran cantidad de problemas relacionados con la dificultad de transversalizar el enfoque de género, sólo una vez que se ordenan es posible identificar con claridad la relación causa-efecto.

En el ejercicio, se observa que la cultura machista (que se inscribe en el ámbito cultural), incide en la existencia de una voluntad política débil que tiene consecuencias sobre un modelo de gestión institucional sin perspectiva de género y una falta de conocimientos de los funcionarios en el tema de género. Estos dos últimos problemas ocasionan la existencia de un marco legal insuficiente. Por otra parte, el modelo institucional carente de una perspectiva de género conlleva a una escasez de recursos para la implementación del tema, que tiene efectos recíprocos sobre el modelo institucional y sobre una deficiencia en la socialización de la sociedad civil. Al mismo tiempo, el modelo institucional de las características señaladas, produce una debilidad en las estrategias necesarias para impulsar las políticas de igualdad, influidas también por los escasos recursos asignados a la transversalización de género. Finalmente, la debilidad que se presenta en la socialización de la sociedad civil, es un factor que determina la debilidad de los consensos y acuerdos de los actores sociales sobre el tema, lo cual, dificulta los cambios culturales necesarios para revertir la cultura machista imperante.

Con el objetivo de que las/os participantes practicaran la metodología ZOPP, a la vez que profundizaran sobre la importancia de la transversalización de género en los ministerios de trabajo de sus países, cada grupo identificó los problemas sobre los que después confeccionarían el árbol de problemas.

5. DEL ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS A LA CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA

Se explica la importancia que tiene en el análisis de un buen diagnóstico, identificar cómo afecta a los diferentes grupos de involucrados un problema determinado, y los recursos que se pone a la consecución de éste o en contra de ello. En este análisis tiene especial importancia el momento de incorporar el análisis de género en el problema.

Se transmite a las y los participantes la necesidad del análisis de involucrados para establecer cuáles grupos están directa o indirectamente involucrados en el problema que se espera resolver; sus intereses respectivos en relación con el problema; sus percepciones de las causas que resultan en el problema que se espera resolver, los mandatos de las organizaciones de involucrados, es decir, la autoridad legal o estatutaria que tiene una organización para utilizar sus recursos para solucionar el problema (u obstaculizar una solución del mismo) y los recursos con que cada grupo podría contribuir a una solución (o para obstaculizar una solución determinada) al problema.

Para desarrollar estas sesiones se realizó el siguiente ejercicio:

Se entregó a las/os participantes una carta ficticia de organismos internacionales en que se demandaba su participación para el diseño de un programa que considerara los objetivos del trabajo decente y para cuya ejecución se requería utilizar el análisis de problemas y el análisis de involucrados, la definición de objetivos y una matriz estratégica que contenga las actividades, responsables, plazos y recursos. Cada grupo debía asumir este compromiso y entregarlo al día siguiente.

Una vez identificado y dimensionado el problema se introdujo a las/os participantes en la definición de objetos estratégicos. A medida que iban avanzando en el diseño del proyecto, las

facilitadoras explicaban los conceptos relativos a actividades e indicadores, haciendo énfasis en la necesidad de la correspondencia entre cada dimensión del proyecto. De la misma manera, se insistió en la necesidad de analizar desde una perspectiva de género cada uno de los pasos para la construcción de la matriz estratégica.

Se presentó la matriz estratégica y la forma en que debía ser llenada. Para ello, se analizaron todos los elementos constitutivos de ésta, presentando los indicadores. Se propuso una definición de indicadores, así como los principales atributos que éstos deben presentar y los pasos para su construcción.

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



Ejercicio No. 4: Carta a Participantes

Estimadas y estimados participantes del Taller “Capacitación en Planificación Estratégica con Enfoque de Género”.

Quito,
Ecuador

13 de Octubre de 2010

De nuestra consideración:

Por la presente ponemos en su conocimiento que la CMI y la OTI, han aprobado un fondo de cooperación internacional para la implementación de un programa en el marco del Trabajo Decente. Como ustedes saben, en la Declaración de la OTI sobre la justicia social para una globalización equitativa se señala que el Programa de Trabajo Decente se plasma a través de cuatro objetivos estratégicos de igual importancia relativos a:

- la promoción del empleo
- la protección social
- el diálogo social y el tripartismo, y
- los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Además, se precisa que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse como cuestiones transversales.

Para acceder a este fondo de USD 100.000 ustedes deben diseñar un programa en alguno de estos cuatro objetivos, para lo cual deben considerar:

Situación actual en que su país se encuentra en relación al objetivo escogido

- Análisis de los problemas
- Análisis de involucrados

Situación a la que esperan llegar con la implementación del programa

- Analizarlas distintas alternativas
- Definir objetivos

Estrategia a través de la cual se implementara el programa

- Matriz estratégica que contemple las actividades, los responsables de la ejecución, los plazos de ejecución y los recursos necesarios.

Dicho diseño debe estar entregado a más tardar el día 14 de Octubre a las 15.00 hrs, en Swisshotel, Quito.

Gracias por su participación.

RESULTADOS DEL EJERCICIO

Grupo de Trabajo No. 1

Programa de Promoción del Empleo

Grupo conformado por representantes de los Ministerios de Trabajo y Mecanismos para el Adelanto de la Mujer de:

Patricia Gallardo	Bolivia
Pilar García	Colombia
Susana Helffer-Vogel	
Rocío Balarezo	Ecuador
Soledad Puente	
Rosa Suárez	
Tania Villena	
Adolfo Alarcón	Perú
Natalia Urbina	
Viviana Colmenares	Venezuela
Dionys Rivas Armas	

Problemas Detectados

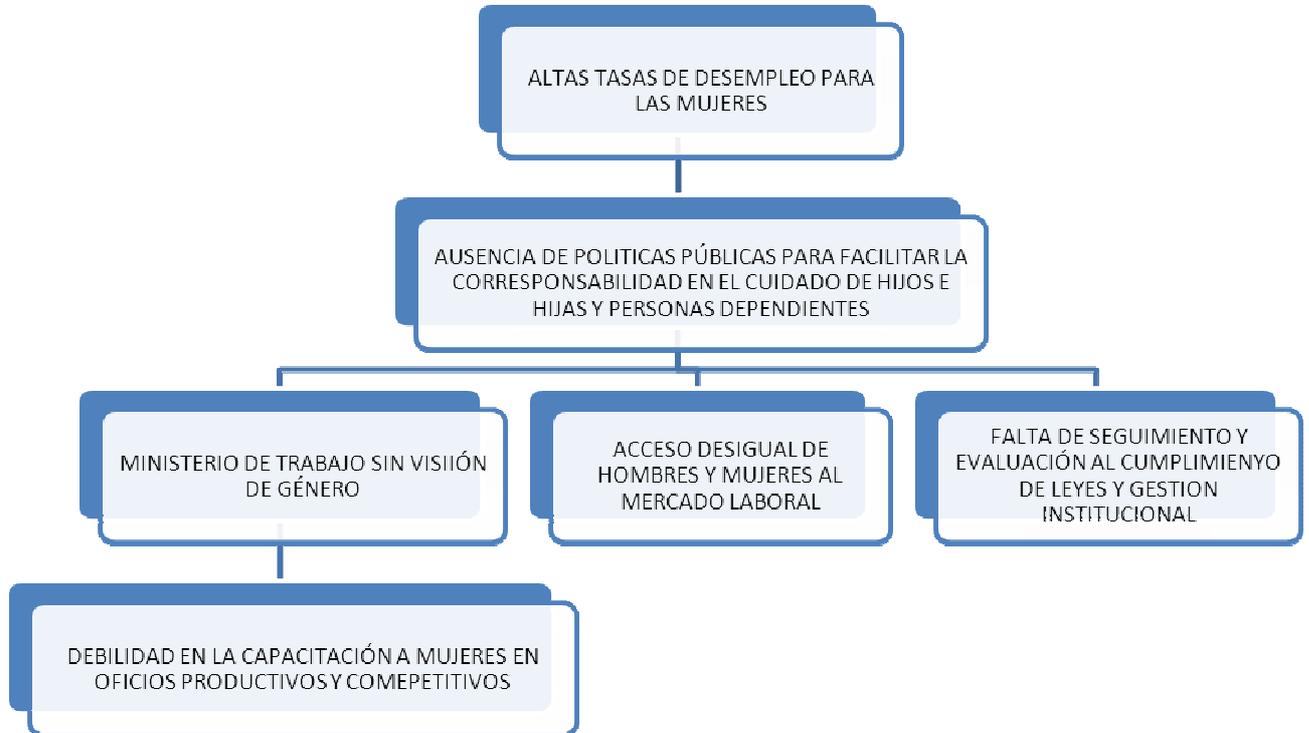
Brechas salariales	Tasas de desempleo mayores para las mujeres	Falta de control y seguimiento del cumplimiento de las leyes y la gestión institucional	Ausencia de políticas públicas para facilitar la corresponsabilidad en el cuidado de hijos y personas dependientes	Debilidad en la capacitación a mujeres en trabajos productivos competitivos	Acceso desigual de hombres y mujeres al mercado laboral
Persiste la idea de que el trabajo de las mujeres debe circunscribirse al hogar	Las mujeres siguen ocupando puestos tradicionales de baja remuneración	Falta de indicadores de género	Falta valorar crianza de hijos/as y cuidados a personas dependientes como trabajo, económica y socialmente reconocido	Las políticas de capacitación no son suficientes	Debilidad para conciliar entre la vida familiar/ personal y laboral
Existe la idea de que las mujeres no son capaces de desempeñar determinados trabajos	Segregación vertical y horizontal entre hombres y mujeres en el mercado laboral	Ausencia de sistema de información	Falta aplicación de las políticas emanadas en la ley orgánica del trabajo	Se brinda en su mayoría opciones de capacitación en oficios tradicionales (peluquería, cocina, etc.)	Proliferación del trabajo informal ocupado por mujeres
Desigualdad en los sueldos		Falta de campañas de difusión de oportunidades de plazas de trabajo por parte del sector público, ministerios y secretarías de estado	No existen empleos que consideren la condición de la mujer (maternidad, amamantamiento)	Formación direccionada sólo para mujeres especialmente en el campo	Falta oferta laboral flexible para necesidades de mujeres con dependientes

Brechas salariales	Tasas de desempleo mayores para las mujeres	Falta de control y seguimiento del cumplimiento de las leyes y la gestión institucional	Ausencia de políticas públicas para facilitar la corresponsabilidad en el cuidado de hijos y personas dependientes	Debilidad en la capacitación a mujeres en trabajos productivos competitivos	Acceso desigual de hombres y mujeres al mercado laboral
Brechas salariales entre hombres y mujeres		No existen fuentes de empleo sostenibles. Se implementan programas coyunturales	Dificultad en conciliar trabajo y cuidado de hijos/as y otros dependientes	Carencia de programas de capacitación laboral para mujeres	Falta de fuentes de trabajo
		No existe presión legal ni institucional a las empresas para cumplir con cuotas de empleo		Educación y preparación diferente para hombres y mujeres	Altas tasas de desempleo
					Falta de oportunidades laborales para mujeres pobres no calificadas
					<p>Las cifras no son positivas en cuanto a la promoción de las mujeres en cargos de acuerdo a su capacidad, sino en cargos inferiores</p> <p>No se cumple normativa de promoción social a las mujeres</p>

Brechas salariales	Tasas de desempleo mayores para las mujeres	Falta de control y seguimiento del cumplimiento de las leyes y la gestión institucional	Ausencia de políticas públicas para facilitar la corresponsabilidad en el cuidado de hijos y personas dependientes	Debilidad en la capacitación a mujeres en trabajos productivos competitivos	Acceso desigual de hombres y mujeres al mercado laboral
					Existen programas de capacitación juveniles y es difícil conseguir acomodarlos
					No hay planes específicos para promocionar a las mujeres en empleos acordes a su capacitación

Árbol de Problemas

Objetivo Estratégico Seleccionado: Promoción del Empleo



Árbol de objetivos

Visión	Pleno trabajo digno para las mujeres
Misión	Políticas públicas que facilitan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y personas dependientes
Objetivo Estratégico 1*	Enfoque de igualdad de género institucionalizado en el Ejecutivo
Objetivo Estratégico 2*	Plan de corresponsabilidad Estado-familia-empresa para el cuidado humano implementado
Objetivo Estratégico 3	Políticas de control y seguimiento desarrolladas para el cumplimiento de las leyes y gestión institucional
Objetivo Estratégico 4	Reconocimiento del valor del trabajo del hogar y reproductivo que crea valor agregado, riqueza y bienestar social
Objetivo Estratégico 5	Planes de capacitación en oficios productivos y competitivos implementados para las mujeres
Objetivo Estratégico 6	Régimen laboral funciona en armonía con las necesidades de cuidado humano

Análisis de Involucrados

Problema seleccionado: Ausencia de políticas públicas para facilitar la corresponsabilidad en el cuidado de hijos y personas dependientes

GRUPO INVOLUCRADO	INTERESES	VISION DEL PROBLEMA	RECURSOS/MANDATOS
Asamblea Nacional (Legislativo)	Generación de leyes Iniciativas legislativas	No lo ve o no lo percibe como un problema	Legislar
Ministerio de Trabajo	Garantizar los derechos laborales	Lo ve como conflicto de intereses entre beneficio social vs. Económico	Formula, ejecutar políticas Asigna recursos
Mecanismo de la Mujer	Garantizar que el Estado y la sociedad asuman la corresponsabilidad	Lo ve como una brecha de desigualdad y discriminación contra la mujer	Formular, ejecuta, supervisa y evalúa políticas Asignar recursos e infraestructura
Gobierno Regional o Local	Implementación de políticas a nivel regional y local	Ante la ausencia de legislación no lo asumen, pero enfrentan sus consecuencias	Administran recursos y servicios
Empresa Privada	Incrementar la rentabilidad	No lo sienten como su problema y lo ven como reducción de su rentabilidad	Límites y condiciones en el mercado laboral
Familia	Mejorar la calidad de vida	Conflicto de intereses Carga laboral Cuestiona roles	Demanda los servicios de protección social Fuerza de trabajo remunerada
Organizaciones de mujeres	Protección social a la mujer y su familia	Oportunidad para organizarse y exigir	Organización y presión social
Trabajadores/as organizados/as	Mejoras en sus condiciones laborales	Causa que limita el acceso de las mujeres al empleo	Capacidad de organizarse y demandar
Empresas y organismos públicos	Incrementar la eficiencia y cumplir los objetivos institucionales	No hay suficientes puestos de empleo	Generar puestos de trabajo Ser corresponsables en la capacitación en oficios productivos y competitivos

Grupo de Trabajo No. 2

Proyecto de Promoción, difusión y transversalización de deberes y derechos del trabajo no remunerado de las mujeres ecuatorianas

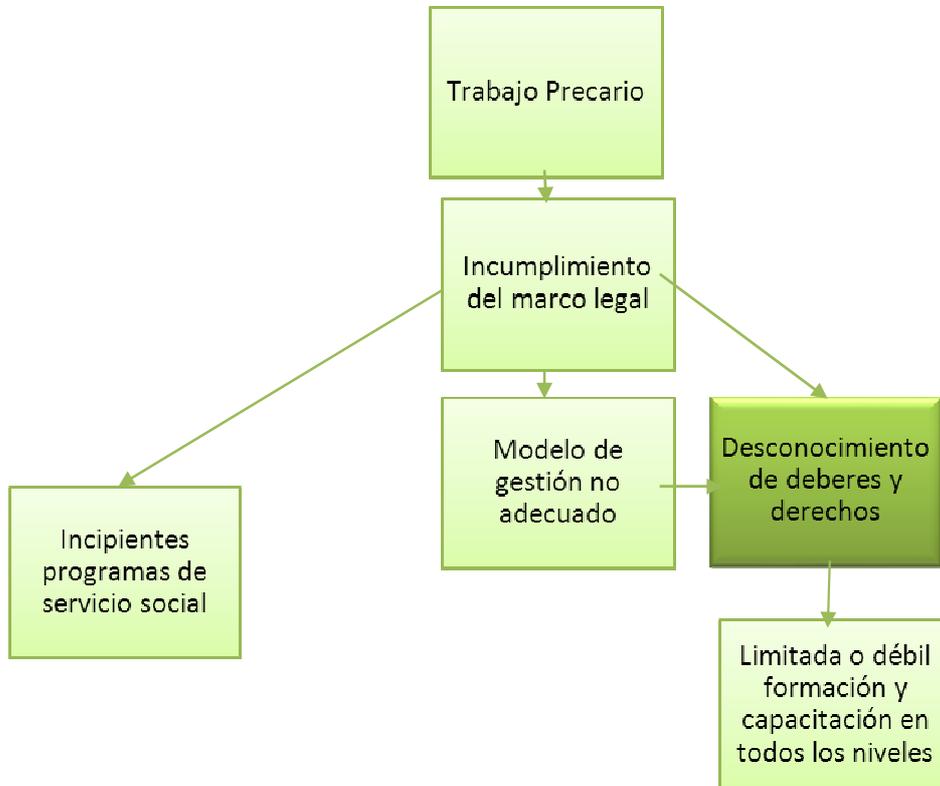
Integrantes del Grupo	Institución
Celso Bedoya	C.T.E.
Fabián Carvajal	OIT
Lucía Larco	IAEN
Margarita Sarmiento	MIES
María Cecilia Pérez	Cancillería
Milena Almeida	Consejo de la Igualdad
Patricia Montenegro	Min. Finanzas

Problemas Detectados

Insuficientes programas de servicio social	Desconocimiento de deberes y derechos	Trabajo precario	Limitada o débil formación y capacitación en todos los niveles	Incumplimiento del marco legal	Modelo de gestión no adecuado
Pocas prestaciones sociales de apoyo (ej. Guarderías)	Limitadas denuncias relacionadas a indicios de discriminación en la selección de personal (ej: estado civil y número de hijos)	Niños trabajan en las calles	Niños y jóvenes no asisten a clases	Insuficiente cobertura de la seguridad social	Mujeres trabajadoras sexuales tienen limitado acceso al crédito en el sistema bancario
Servicios sociales para los hijos de madres y padres que trabajan	Falta de difusión de los derechos laborales	Trabajo doméstico no remunerado	Muchos jóvenes no están preparados para acceder a trabajos decentes	Limitadas condiciones de seguridad y salud para los trabajadores	Procedimientos difíciles para la afiliación
Alto porcentaje de ecuatorianos desnutridos	Desconocimiento de la ciudadanía del marco legal del derecho a un salario mínimo	Trabajadoras sexuales		Insuficiente cobertura de la seguridad social	
		Mujeres que trabajan en la casa no cuenta con seguro social		Inadecuadas condiciones laborales	

Insuficientes programas de servicio social	Desconocimiento de deberes y derechos	Trabajo precario	Limitada o débil formación y capacitación en todos los niveles	Incumplimiento del marco legal	Modelo de gestión no adecuado
		No se logra un salario digno y justo		Muchos trabajadores no están afiliados	
		Pago salario básico		Falta de normativa que permita realizar vigilancia y control al patrono	
		Sueldos no alcanzan a cubrir necesidades básicas		Mora patronal al IESS	
		Recarga de trabajo en mujeres para cubrir necesidades básicas.		Trabajadores en condiciones de inseguridad	
		Trabajo doméstico no remunerado		Insuficiente marco legal para protección social	

Árbol de Problemas



Análisis de Involucrados

Problema Seleccionado: Desconocimiento de derechos y deberes en el ámbito de protección social para mujeres no remuneradas

GRUPO INVOLUCRADO	INTERESES	VISIÓN DEL PROBLEMA	RECURSOS / MANDATOS
IESS	Seguro para trabajadoras no remuneradas y desempleadas	No están identificadas como sujetos de beneficio al seguro social	Políticas públicas y normativas que respaldan los derechos laborales de las trabajadoras no remuneradas Recursos humanos, infraestructura
Ministerio de Relaciones Laborales	Garantizar los derechos laborales y el derecho a la seguridad social	Falta de identificación del problema de trabajadores no remunerados	Control, regulación y vigilancia de normas laborales y promoción del empleo Mandato ciudadano en vigencia Equipos técnicos capacitados, con conocimiento de enfoque de género
Consejo de igualdad de género	Transversalizar el enfoque de género en las políticas de garantía de derechos	No existe corresponsabilidad de todas las instancias estatales y entre hombres y mujeres	Transversalización, formulación, evaluación y observancia del enfoque de género en las políticas públicas Observatorio de veedurías ciudadanas Equipos técnicos capacitados y con conocimientos de enfoque de género
Organizaciones de mujeres	Acceso a la protección social y vigilar el cumplimiento de las políticas y normativas de las trabajadoras no remuneradas	No se han organizado en función de sus derechos	Acceso al seguro universal
Confederación de Jubilados del IESS	Proteger los derechos de los afiliados	Falta de recursos estatales para el aseguramiento universal presiona sobre los recursos del IESS	Organización, convocatoria y recursos que aportan los jubilados

Matriz Estratégica

VISIÓN	Las mujeres no remuneradas ejercen sus derechos de protección social
MISIÓN	Cumplimiento del marco legal en el ámbito de protección social del trabajo de mujeres no remuneradas

Objetivo Estratégico 1	Indicadores de Resultados	Medios de Verificación	Responsable
Promover la asociatividad de las mujeres no remuneradas para mejorar sus condiciones de protección social	Al menos 800 mujeres de 35 parroquias del cantón Quito en condición de trabajo no remunerado están asociadas hasta finales de abril de 2011	Número de Asociaciones de Mujeres no remuneradas registradas en el MRL	MRL
	Hasta finales de abril del 2011, 25 parroquias del Catón Quito, participan en el proceso de asociatividad	Acta de Asamblea, Registro de participantes, Acuerdos Ministeriales, Actas constitutivas de creación	MRL y Grupos promotores
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Campaña de medios de difusión de deberes y derechos en el ámbito de protección social para mujeres en condición de trabajo no remunerado	Producción de campaña Campaña radial 2 meses (pautaje 6 radios 180 horas); 2 banners; 1 guindola; 1000 afiches, 10.000 trípticos, 600 horas de perifoneo en 35 parroquias de Quito. 20.000 USD	2 meses desde 6 de enero hasta 6 de marzo 2011	MRL Municipio Juntas Parroquiales Presidentes de barrios
Talleres de información sobre derechos y deberes de protección social y beneficios de la asociatividad	70 talleres 15 facilitadores 3200 refrigerios 1600 kits de material didáctico Movilización y transporte	1 de febrero hasta 28 de febrero	Coordinador del proyecto

Objetivo Estratégico 2	Indicadores de Resultados	Medios de Verificación	Responsable
Fomentar la transversalización de género en las políticas estatales que garanticen el ejercicio de los derechos a las mujeres no remuneradas	Al menos 5 ministerios del área social han incorporado el enfoque de género a través de un proyecto en el presupuesto 2012	Programas y proyectos que garanticen el ejercicio de los derechos de las mujeres no remuneradas	Comisión de transición del Consejo de Igualdad
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Mesa de diálogo interinstitucional sobre inclusión del enfoque de género con las autoridades de las entidades públicas del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social	Desayuno de trabajo US \$200	3 hora en noviembre ,	Consejo de Igualdad, MCDS, SENPLADES, MRL, MIES, ME, MSP, MIDUVI.
Talleres de difusión y sensibilización sobre transversalización del enfoque de género con equipos del MCDS	Alimentación para 25 personas por 3 días; 25 Kits de materiales;	3 días, 14, 15 y 16 de enero	Consejo de Igualdad
Talleres de capacitación para operativizar el enfoque de género en el presupuesto 2012	5 talleres; 1 por institución (MIES, ME, MSP, MRL, MIDUVI) 30 personas por institución; Alimentación, materiales, kit de materiales	Febrero – marzo de 2011, para ser presentados a SENPLADES hasta abril.	Consejo de Igualdad
Apoyo al micro emprendimiento con enfoque de género, con grupos asociados de mujeres trabajadoras no remuneradas	Fondo concursable de US \$15.000, capital semilla, a ser complementado con aporte del MIES	Febrero – Abril 2011	Fondo del proyecto y MIES
Seguimiento y evaluación del proyecto	Consultor para seguimiento y evaluación	Octubre 2010 – Abril 2011	OTI - CMI

Cronograma y Presupuesto

DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	HORA	TOTAL COSTO	MES					
					1	2	3	4	5	6
OBJETIVO 1					OC	NO	DI	EN	FE	MA
RECURSO HUMANO										
Humano										
Coordinador del Proyecto	1	2000		12000						
Asistente Técnico	1	800		4800						
Facilitadores	15	30	35	15750						
Abogado	1	1000	3	3000						
Sub. Total				35550						
CAMPAÑA DIFUSIÓN										
Campaña Radial	180 horas	10	180	1800						
Tripticos	5.000,00	1000		1000						
Hojas	5.000,00	200		200						
Perifoneo	300	20		6000						
Banner	2	60		120						
Guandola	1	100		100						
Spot Publicitario	1			6000						
Diseño de Campaña	1	5000		5000						
Sub. Total				20220						

DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	HORA	TOTAL COSTO	MES					
					1	2	3	4	5	6
TALLERES										
Talleres	70									
Refrigerios	1600	2		3200						
Material didáctico	1600	2		3200						
Mobilización y Transporte	2000			2000						
Sub. Total				8400						
Asamblea										
Local	1	300		300						
Refrigerios	200	4		800						
Facilitador	2	10	8	160						
Sub. Total				1260						
OBJETIVO 2										
Mesa de concertación	20	10		200						
Taller de difusión, 3 días, alimentación	25	20	3	1500						
Materiales				270						

DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	HORA	TOTAL COSTO	MES					
					1	2	3	4	5	6
Taller de capacitación- Enfoque de género, 30*5=150	150	20	3	9000						
Capital Semilla - Concurso				15000						
Sub. Total				25970						
Seguimiento y Evaluación				7600						
Imprevisto				1000						
TOTAL				100000						

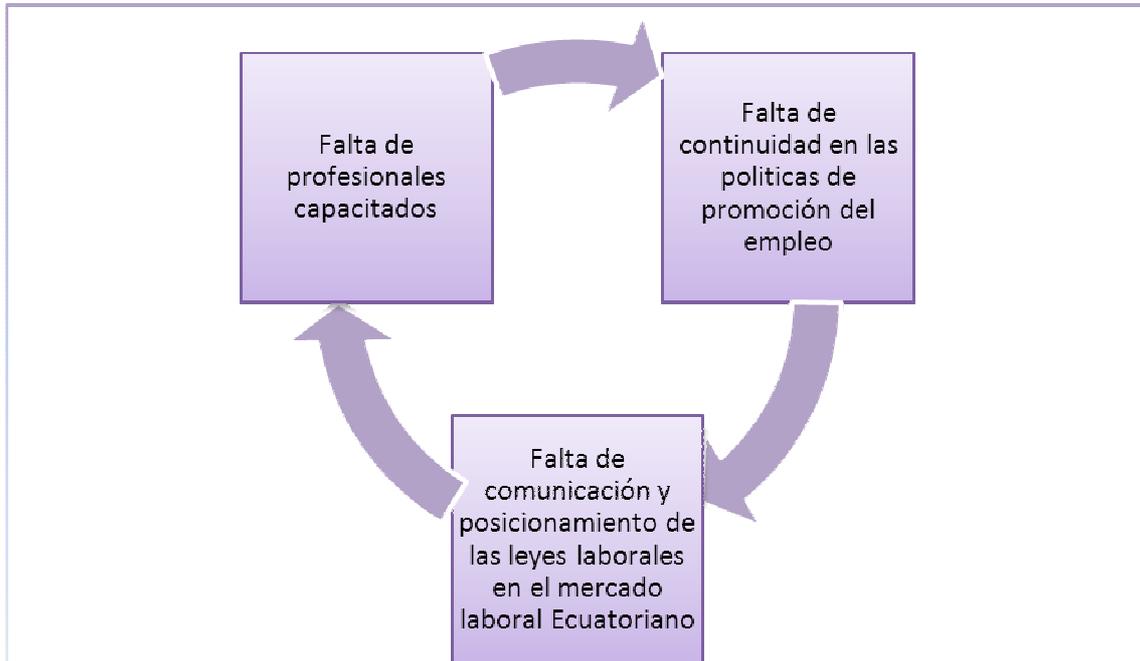
Grupo No. 3
Integrantes del Grupo

Integrantes del Grupo	Institución
Adriana Montes de Oca	Ministerio de Relaciones Laborales
Jorge Torres	Ministerio de Relaciones Laborales
Laura Vaca	Ministerio de Relaciones Laborales
Janneth Karolis	Ministerio de Relaciones Laborales
Ginna Vega	Ministerio de Relaciones Laborales
Mónica Rivera	Ministerio de Relaciones Laborales
Silvana Murillo	Ministerio de Relaciones Laborales
Daniel Argüello	Ministerio de Relaciones Laborales
Esteban Recalde	Ministerio de Relaciones Laborales

Problemas Detectados

Falta de continuidad de políticas en promoción de empleo	Falta de profesionales tecnificados	Falta de comunicación de promoción de leyes laborales
Falta de personal capacitado en materia de empleo	Falta de perfiles ocupacionales	Falta de difusión de la bolsa de empleo
	Poca capacitación técnica	Desempleo friccional
		Falta de difusión de la bolsa de empleo
		Desconocimiento de las leyes laborales
		Poca confiabilidad en el proceso
		Falta de socialización
		A qué nivel social llegan estos programas
		Falta de conocimiento de los programas de empleo
		Falta de comunicación
		Falta de promoción de plazas de empleo
		Insatisfacción salarial

Árbol de Problemas



Análisis de Involucrados

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos
Ciudadanía	-Trabajo y salario justo	-Falta de plazas laborales. -Inestabilidad laboral. -Brecha salarial entre hombres y mujeres. -Discriminación de género. -Discriminación generacional. -Segregación en el mercado laboral. -Falta de reconocimiento del trabajo productivo y del cuidado que realizan las mujeres y su aporte a la economía. -Falta de protección social al trabajo de cuidado y al trabajo domestico.	Leyes aprobadas por el Estado
Estado	-Dictar políticas de empleo para fomentar la economía general y popular -Generar un marco regulatorio con normativa legal -Dictar políticas laborales que fomenten la igualdad de género y garantías de derechos	-Marco jurídico obsoleto -No hay inversión -Falta de mano de obra calificada y tecnificada -Problemas estructurales no permiten generara empleo	Consejo de Igualdad
Mercado laboral	-Seguridad jurídica y tributaria	-Altos aranceles impuestos por el estado	Observatorio Laboral

Matriz Estratégica

<p>“Visión”: Emitir y controlar la aplicación de las políticas laborales, promoviendo la empleabilidad mediante programas y proyectos de capacitación, para la creación de pequeñas unidades productivas con enfoque de género.</p>
<p>“Misión”: Al 2015 ser el organismo administrativo que regule, elabore y ejecute políticas laborales, promoviendo la creación de microempresas con personal altamente capacitado, mejorando las oportunidades de inserción laboral con enfoque de género, étnico e intergeneracional</p>
<p>Objetivos Estratégicos:</p>
<p>1. Establecer un entorno institucional y normativo, facilitador y estimulante para el desarrollo de las Microempresas.</p>
<p>2. Fortalecimiento y consolidación de la Organización Microempresarial, mediante el posicionamiento de las leyes laborales con enfoque de género.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	INDICADORES DE RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
1. Establecer un entorno institucional y normativo	Propuestas legales tendientes a modificar el Ordenamiento Legal vigente en materia laboral que reconsidere la equidad de género.	Propuestas de ley presentadas.	Director de Políticas y Normas
1.1. Recopilar de información en material laboral sobre equidad de género	\$8.500,00 Materiales Económicos Humanos Cooperación Internacional (Financiamiento)	30 días (1 febrero al 2 marzo 2011)	Director de Políticas y Normas

1.2. Estructurar propuesta de Ley	\$8.500,00 Materiales Económicos Humanos Cooperación Internacional (Financiamiento)	90 días (3 marzo al 3 junio 2011)	Director de Políticas y Normas
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	INDICADORES DE RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
2. Fortalecimiento y consolidación de la Organización Microempresarial	% Relación hombres/mujeres ocupando cargos directivos microempresariales a diciembre del 2012	Campañas de difusión realizadas. Censo Poblacional de diciembre 2010	Director de Empleo y Reversión Laboral Director de Comunicación
2.1. Realizar campaña publicitaria de difusión de leyes laborales a Nivel Nacional en igualdad de género y derechos de las mujeres	\$30.000,00 Económicos Humano Material	6 meses (1 febrero a 30 de agosto 2011)	Dirección de Comunicación
2.2. Crear un observatorio ciudadano para el seguimiento y evaluación	\$13.000,00 Económicos Humano	Constante	Director de Empleo y Reversión Laboral
2.3. Realizar un congreso anual sobre la perspectiva de género	\$10.000,00 Económicos Humanos Cooperación Internacional	3 días (7, 8, 9 de septiembre 2011)	Director de Empleo y Reversión Laboral Director de Comunicación

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°3	INDICADORES DE RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
3. Capacitar	2500 personas capacitadas a diciembre del 2011, 2500 capacitadas en áreas técnicas, 50% hombres y 50% mujeres	Documentos de registro de asistencia. Informe de los eventos de capacitación	Director de Capacitación. Director de Empleo y Reconversión Laboral
3.1. Elaborar un diagnóstico provincial de necesidades de capacitación (plan piloto)	\$3.000,00 Estudio de mercado	30 días (2 al 31 de enero 2011)	Director de Empleo y Reconversión Laboral
3.2. Diseñar y ejecutar programas de capacitación en base al diagnóstico	\$3.000,00 Plan de capacitación	28 días (1 al 28 de febrero 2011)	Dirección de Capacitación
3.3. Realizar cursos de capacitación enfocados a la microempresa. (2500 personas / \$12,00)	\$24.000,00 Talleres, materiales	10 meses (1 marzo – 31 diciembre)	Dirección de Capacitación

Como resultado de este ejercicio, las/os participantes comprendieron la necesidad de ver un problema desde la óptica de los diferentes involucrados, especialmente desde la perspectiva de género. El poder observar un problema desde los distintos intereses de quienes conforman parte de él, ayuda a identificar y dimensionar mejor el problema y acercarse a una solución más pertinente. A la vez, la identificación de los recursos, les permite ver qué puede aportar cada grupo a la solución del problema.

Este ejercicio combinó y sintetizó los aprendizajes de los últimos días. Las/os participantes concluyen que finalmente el trabajo realizado en los dos días anteriores se sintetiza en la matriz estratégica que se convierte en una herramienta de gestión y brújula que les permite guiar sus acciones en plazos determinados.

6. CIERRE DEL TALLER

Los resultados de estos ejercicios fueron presentados durante la sesión plenaria por integrantes de cada uno de los tres amplios grupos conformados durante el taller. Uno de ellos, compuesto por representantes de cada uno de los cinco países andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela), tanto de los mecanismos nacionales para el avance de la mujer como de los ministerios de trabajo; un segundo grupo, también de carácter interinstitucional, pero sólo con representantes del Ecuador; y un tercero, que estuvo conformado por participantes del Ministerio de Relaciones Laborales de dicho país. Al finalizar sus presentaciones, la representante de la Secretaría Permanente de la CIM, María C. Conte, luego de destacar el importante trabajo realizado y de invocar la réplica de la metodología, pero sobretudo el continuar el trabajo conjunto entre las instituciones, les invitó a compartir sus apreciaciones sobre la experiencia y los compromisos que podrían asumir en seguimiento a este encuentro.

Fue significativo el número de compromisos explicitados por las/los participantes del taller. En general, todas/os los participantes expresaron lo importante que ha sido el reunir a ambos sectores con motivo de este encuentro, en el que además de haberse compartido una metodología ha generado o afianzado lazos de cooperación interinstitucionales. Fue general el compromiso de tratar de replicar la metodología, como un paso hacia la institucionalización del enfoque de género en los ministerios de trabajo. También enfatizaron la importancia de haber podido compartir experiencias de otros países. Algunos otros aspectos específicos fueron indicados por los participantes, los cuales se indican a continuación. Estos servirán para efectuar un seguimiento a las acciones de los países:

En particular, las representantes de Colombia señalaron que, como resultado del encuentro, ya contaban con una reunión pactada entre el Ministerio de la Protección Social y la Conserjería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el fin de revisar los trabajos efectuados y tratar de concretar actividades a la luz de los conceptos entregados en el taller.

En el caso de Venezuela, la representante del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, manifestó su compromiso de no solo promover en su institución la importancia del enfoque de igualdad de género sino tocar “fibra política”. Hizo un compromiso de iniciar esfuerzos y propuestas de acción específicas para su institución, que sirvan de impulso para institucionalizar dicho enfoque en el Ministerio de Trabajo. Su contraparte en el Instituto Nacional de la Mujer, reiteró el apoyo que su institución brindaría en este proceso.

La representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión de Bolivia señaló que realizaría ante gabinete del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, una exposición sobre la metodología y temas tratados en el taller, así como se encargaría de compartir, con la representante del mecanismo nacional para el avance de la mujer de Bolivia, quien no asistió al mismo, los aprendizajes impartidos.

En el caso de Perú, la representante del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social indicó que dicho ministerio empezará a prestar asistencia técnica al Ministerio de Trabajo prontamente, para avanzar en el proceso de transversalización del enfoque de género. Por su parte, el Director de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señaló que este taller ha sido muy oportuno pues la dirección que preside es nueva, así como la recién creada, dentro de la misma, unidad de género para la cual se lleva interesantes ideas. Comentó además, sobre su reciente – ese mismo día- nombramiento como delegado para el Plan de Igualdad de Oportunidades, por lo cual esta experiencia ha sido invaluable.

En el caso del Ecuador, las participantes de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Ecuador reconocieron la importancia de trabajar con el Ministerio de Relaciones Laborales, para fortalecer el enfoque de género en el Ministerio. El equipo del Ministerio se comprometió a seguir trabajando con la metodología viendo a futuro como ir replicando lo

aprendido e institucionalizarla. La directora de Protección Especial de Derechos del Ministerio de Relaciones Laborales, se comprometió a trabajar para lograr una carta de compromiso a ser suscrita entre el Ministerio y la Comisión de Transición. En este sentido, se refirió a aunar esfuerzos para retomar la existencia de una unidad de género y crearla de manera estable dentro de las operaciones del ministerio, pues a pesar de que el tema de género es un compromiso, no cuentan con una instancia dedicada exclusivamente a dicho quehacer. El compromiso, indicó dicha representante, es lograr en la agenda del ministro y del viceministro esta instancia, una unidad de género dentro del ministerio, sin tener que fusionarla con otros temas. Esta intervención fue aplaudida y respaldada por otras representantes de Ecuador, especialmente de la Comisión de Transición, para quienes esta declaración es concebida como el primer logro del taller: la recuperación de la unidad de género en el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ello, esperan que la CIM y la OEA sigan prestando su apoyo técnico.

Finalmente, luego de esta enriquecedora sesión, la señora María Conte, en representación de la CIM/OEA, expresó sus agradecimientos y satisfacción por las actividades realizadas y el agradecimiento al gobierno de Ecuador por el apoyo ofrecido para el éxito de este evento.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El taller brindó la oportunidad de fortalecer, e inclusive establecer por vez primera, lazos de cooperación interinstitucional, entre ministerios de trabajo y mecanismos nacionales de la mujer de los países andinos, en la atención a un tema de interés común como es el de avanzar el enfoque de igualdad de género en los ministerios de trabajo. Para al menos dos países, el taller les brindó la oportunidad de iniciar un trabajo conjunto entre ambas instituciones. Todo permite pensar que se potenciarán iniciativas coordinadas a partir de este encuentro.
2. Los compromisos que adquirieron espontáneamente las/os participantes es una señal de que los contenidos del taller les ha brindado una óptica para seguir avanzando en la transversalización del enfoque de género en sus respectivos ministerios.
3. Por parte de las representantes de los mecanismos para el avance de la mujer, el trabajo conjunto, según manifestaron, permitirá potenciarse recíprocamente, lo que se considera el punto de inicio de una colaboración interinstitucional provechosa.
4. El resultado expresado en las matrices estratégicas muestra una excelente apropiación de los conceptos y habilidades entregadas en el taller. El trabajo presentado por cada uno de los grupos denota un serio compromiso con el proceso que están emprendiendo.
5. Como en el caso de los talleres previos, con el objetivo de potenciar el resultado de la capacitación y atendiendo a sugerencias de países participantes, se espera realizar un seguimiento de estos talleres, efectuando consultas con los/as participantes a fin de conocer los avances en sus iniciativas y compromisos e identificar oportunidades de cooperación futura. Esto podría incluir el explorar la formación de una red interamericana de Unidades Especializadas de Género, UEG, en los ministerios de trabajo, que permita un seguimiento y apoyo sostenido a estos esfuerzos.
6. Tomando en consideración esta demanda, y que este taller es el inicio de un proceso de fortalecimiento institucional, principalmente de los ministerios de trabajo, podría también explorarse la posibilidad de desarrollar un Programa de Fortalecimiento de las UEG para los países que así lo soliciten, como una asesoría especializada.
7. La metodología empleada en este taller como en los previos, ha sido muy parecida y es la que se encuentra detallada en la Guía de Capacitación que se fue entregada como material de consulta y apoyo a las/os participantes, y que puede accederse en línea (ver Anexo). No obstante, se han ido adecuando algunos aspectos, dando mayor o menor énfasis a algunas temáticas, tomando en cuenta las distintas realidades de las subregiones. Es así como en

América Central se dio un mayor énfasis a la elaboración de la misión de las UEG de los ministerios de trabajo, dado el incipiente proceso de instalación de estas unidades en la subregión. En los países del Cono Sur y Andinos, se insistió con más fuerza en la elaboración de una matriz estratégica, con el objetivo de ejercitar a las/os participantes en la planificación de actividades desde un enfoque de género, razón por la cual, se realizó un ejercicio en el cual, las/os participantes debían aplicar los conceptos entregados en un programa concreto.

Atendiendo a los comentarios de las evaluaciones “post taller” efectuada por los/as participantes, la formulación de indicadores de género es un tema que es una necesidad para el trabajo de monitoreo y evaluación que desarrollen las UEG. Si bien se ha incorporado como parte de la metodología, la experiencia demostró que el tiempo de duración de los talleres no permite profundizar sobre este importante tema.

9. El apoyo e interés demostrado permite afirmar que esta iniciativa ha fortalecido la cooperación entre la CIM, la OEA y la OIT, en un esfuerzo de interés común respaldado por mandatos del más alto nivel
10. Finalmente, sólo queda agradecer la magnífica participación de todas y todos los participantes en este taller, así como al gobierno del Ecuador, a través del Ministerio de Relaciones Laborales y a la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, por su apoyo en la realización y éxito de este evento. Se hace también extensivo el agradecimiento a las facilitadoras y relatoras del taller, las señoras. Lylian Mires y Beatriz Cueto.

ANEXOS

ANEXO 1: LISTA DE DOCUMENTOS

DOCUMENTOS

Número del documento	Título	Enlace
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.	Informe	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02974T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.13/10	Cuestionario Preliminar	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02769T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.22/10	Agenda	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02967T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.23/10	Boletín Informativo	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02968T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.24/10	Lista de Participantes	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02969T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.25/10	Guía de Capacitación	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02970T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.27/10	Presentación de las sesiones del taller	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02972T.pdf

DOCUMENTOS INFORMATIVOS

Número del documento	Título	Enlace
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 27/10	Palabras de Apertura del Representante Permanente de la OEA en Ecuador	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02966T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 24/10	Palabras de Apertura de la Presidenta de la Comisión de Transición	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02963T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 25/10	Palabras de Apertura del representante del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02964T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 23/10	Palabras de Apertura de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)/OEA	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02962T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 26/10	Palabras de Apertura de Representante de la Organización Internacional del Trabajo	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02965T.pdf
OEA/Ser.K/XII.16.1 CIDI/TRABAJO/INF.2/09	La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas	http://scm.oas.org/pdfs/2009/GENERO.PDF
N/A	Taller RIAL sobre Transversalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas	http://www.sedi.oas.org/ddse/ espanol/cpo_trab_genero.asp
OEA/Ser.K/XII.15.1 TRABAJO/doc.10/07	Líneas estratégicas para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente	http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/15cimt/doc10%20ESP%20(Genero).d

ANEXO 2: CONVOCATORIA Y PROGRAMA DEL TALLER

Taller de Capacitación en Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para los países andinos

Actividad de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA), en coordinación con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la CIMT, el Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género de Ecuador

Date: 12 al 14 de octubre de 2010

Lugar: Swissôtel, Quito, Ecuador

El taller responde a las “*Líneas estratégicas para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente*” emanadas de la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), Trinidad y Tobago, 2007 que siguen vigentes a la luz de la XVI CIMT, realizada en Argentina, 2009. En particular, el taller busca abordar necesidades específicas de fortalecimiento institucional identificadas en el estudio “*Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas,*” efectuado por la RIAL en colaboración con OIT y CIM.

Objetivos

- Contribuir al fortalecimiento institucional de las unidades especializadas de género de los Ministerios de Trabajo de los países participantes, para lograr la efectiva integración de la perspectiva de género en las políticas y los programas orientados al trabajo decente, mediante la capacitación de los funcionarios responsables de estas unidades y sus contrapartidas en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer.
- Definir indicadores para el monitoreo de las acciones de los ministerios con relación a la institucionalización del enfoque de género.
- Fortalecer la coordinación intersectorial a nivel nacional y subregional.

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

Metodología: la capacitación será de carácter participativa

Documentos y enlaces de referencia

1. La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas CIDI/TRABAJO/INF.2/09 <http://scm.oas.org/pdfs/2009/GENERO.PDF>
2. Taller RIAL sobre Transversalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas. http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/cpo_trab_genero.asp
3. Líneas estratégicas para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente TRABAJO/doc.10/07 [http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/15cimt/doc10%20ESP%20\(Genero\).doc](http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/15cimt/doc10%20ESP%20(Genero).doc)

Con el apoyo de:



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international

En colaboración con:



DÍA 1: MARTES 12 DE OCTUBRE, 2010

8:15 – 9:00 **Registro de participantes**

9:00 – 9:30 **Palabras de Apertura**

- Representante de la OEA en Ecuador, Embajador Antonio Aranibar
- Presidenta de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género de Ecuador, Ana Lucía Herrera
- Subsecretario de Empleo y Salarios, Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, Daniel Novasco

9:30 – 10:15 **Sesión introductoria**

- Representante de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA, Especialista María Celina Conte
- Representante de la Organización Internacional del Trabajo, Bladimir Chicaiza

10:15 – 10:30 **Receso – Café**

Las actividades de capacitación empezarán a la 10:30 y serán conducidas por la Facilitadora Principal, Lylian Mires, con el apoyo de la Facilitadora Beatriz Cueto

10:30 – 11:00 Exposición 1: La planificación estratégica como herramienta de gestión

11:00 – 11:30 La importancia de la Misión en la Planificación Estratégica

11:30 – 12:30 Ejercicio No.1: La Misión de las unidades especializadas de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas

12:30-13:00 Plenaria

13:00 – 14:30 **Almuerzo**

14:30 – 15:30 Exposición 2: Analizando el problema con enfoque de género

15:30 – 16:30 Ejercicio Grupal: Análisis de problemas desde un enfoque de género. Primera parte

16:30 – 16:45 **Receso - Café**

16:45 - 17:45 Ejercicio Grupal: Análisis de problemas desde un enfoque de género. Segunda Parte

17:45 - 18:30 Plenaria

DÍA 2: MIÉRCOLES 13 DE OCTUBRE

9:00 – 9:30 Exposición ¿Quiénes son los involucrados?

9:30-10:30 Ejercicio: Análisis de Involucrados

10:30 – 10:45 **Receso - Café**

10:45 – 11:30	Exposición 3: El ZOPP en la Planificación Estratégica Participativa
11:30 – 12:30	Ejercicios Grupales de Planificación
12:30 – 13:00	Plenaria
13:00 – 14:30	Almuerzo
14:30 – 15:30	Exposición 4: Una estrategia con enfoque de género.
15:30 – 16:30	Ejercicio grupal: Elaboración de matrices estratégicas. Primera Parte
16:30 – 16:45	Receso - Café
16:45 – 17:45	Ejercicio grupal: Elaboración de matrices estratégicas. Segunda Parte
17:45 – 18:30	Plenaria

DÍA 3: JUEVES 14 DE OCTUBRE

9:00 – 10:30	Exposición 5: Cómo elaborar indicadores
10:30 – 10:45	Receso - Café
10:45 – 13:00	Ejercicio Grupal: Elaboración de indicadores
13:00 – 14:30	Almuerzo
14:30 – 16:30	Continuación ejercicio de elaboración de indicadores
16:30 – 17:30	Plenaria y Clausura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación de los trabajos realizados a cargo de los países participantes ▪ Sesión de reflexión sobre actividades próximas en seguimiento al taller a cargo de los países <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría Permanente de la CIM/OEA, Especialista María Conte - Comisión hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, Responsable de Relaciones Internacionales Soledad de Lourdes Puente - Ministerio de Relaciones Laborales, Directora de Protección Especial de Derechos Tania Villena

ANEXO 3: LISTA DE PARTICIPANTES

BOLIVIA

María Patricia Gallardo Gámez
Especialista en Trabajo Infantil
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
Unidad de Derechos Fundamentales
Yanacocha Esq. Mercado
La Paz, Bolivia
Tel.: (591) 2240 8606
E-mail: pgallardoga@gmail.com

COLOMBIA

Susanna Helffer-Vogel
Directora General de Promoción Social
Ministerio de la Protección Social
Carrera. 13 # 32-76
Bogotá, Colombia
Tel.: (571) 330 5000
shelffer-vogel@minproteccionsocial.gov.co

María del Pilar Gracia Iriarte
Consultora
Conserjería Presidencial para la Equidad de la Mujer
Calle 10 No. 1-15
Bogotá, Colombia
Tel.: (571) 562 4896 Ext. 210
E-mail: mariapgarcia@presidencia.gov.co

ECUADOR

Ana Lucía Herrera
Presidenta de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32-33 y Whympier
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 290 1821
E-mail: aherrera@comisiondetransicion.gob.ec

Daniel Novasco Ponce
Subsecretario de Empleo y Salarios
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 9871 2235
E-mail: daniel_novasco@mrl.gob.ec

David Sotomayor
Director de Relaciones Internacionales
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 250 9090 Ext. 20601

E-mail: david_sotomayor@mrl.gob.ec
internacional_uio@mrl.gob.ec

Lorena Herrera González
Directora Técnica
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32- 33 y Whympier

Tania Villena Culcay
Directora de Protección Especial de Derechos
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 254 8900 Ext. 23801
E-mail: tania_villena@mrl.gob.ec

Soledad de Lourdes Puente Hernández
Responsable de Relaciones Internacionales
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32- 33 y Whympier
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 9 547 1534
E-mail: spuente@comisiondetransicion.gob.ec

María Gabriela Rovalino Vásquez
Directora de Información, Seguimiento y Evaluación
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 254 800
E-mail: gabriela_rovalino@mrl.gob.ec

Gitty Villarroel Moreno
Directora de Políticas y Normas del Sector Público
Ministerio de Relaciones Laborales
Salinas 1750 y Bogotá
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 256 3250
E-mail: tatiana_villarroel@mrl.gob.ec

Fernando Luzcando
Director Planificación e Inversión
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 9685 6626
E-mail: fernando_luzcando@mrl.gob.ec

María Cecilia Pérez
Directora de Planificación

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración
Roca y Amazonas
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 222 2921
E-mail: mariacperez2000@yahoo.com

Patricia Montenegro
Directora de Planificación
Ministerio de Finanzas
Av. 10 de Agosto y Jorge Washington
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 9708 1160
E-mail: pmontenero@mef.gov.ec

Celso Bedoya
Secretario de Finanzas
Confederación de Trabajadores de Ecuador
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 380 5895
E-mail: cebal@andinanet.net

Jaime Naranjo
Coordinador General Administración y Finanzas
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 9279 3380
E-mail: jaime_naranjo@mrl.gob.ec

Rocío del Pilar Balarezo Bustamante
Especialista Técnica en Género
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32- 33 y Whympers
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 256 1446
E-mail: rbalarezo@comisiondetransicion.gov.ec

Sonia Estella
Especialista Técnica en Género
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32-33 y Whympers
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 240 1821
E-mail: sestella@comisiondetransicion.gob.ec

Verónica Silva Silva Alcoser
Especialista en Género
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32- 33 y Whympers
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 256 1446
E-mail: vsilva@comisiondetransicion.gov.ec

Edith Mariana Zegarra
Especialista en Planificación, Políticas Públicas, Género
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32- 33 y Whympers
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 9 501 6308

Jessica Karina Villacrés Baldeón
Coordinadora Justicia y Derechos Humanos
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32- 33 y Whympers
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 290 1821
E-mail: jvillacres@comisiondetransicion.gov.ec

Belkys Jama
Coordinadora de Planificación Estratégica
Instituto de Altos Estudios Nacionales
Av. Amazonas N37 - 271 y Villalengua esq.
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 226 0002
E-mail: belkys.jama@iaen.edu.ec

Lucía Larco
Docente
Instituto de Altos Estudios Nacionales
Av. Amazonas N37 - 271 y Villalengua esq.
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 243 6474
E-mail: lucia.larco@iaen.edu.ec

Verónica Echegaray
Comunicadora
Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32-33 y Whympers
E-mail: vechegaray@comisiondetransicion.gob.ec

Adriana Alexandra Montes de Oca Correa
Funcionaria de la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 2909156
E-mail: adriana_montesdeoca@mrl.gob.ec

Gloria Jeannette Karolys Arroyo
Analista de Capacitación
Ministerio de Relaciones Laborales
Salinas 1750 y Bogotá
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 223 2283
E-mail: jeannette_karolys@mrl.gob.ec

Mónica Rivera
Analista de Recursos Humanos
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 256 2829
E-mail: monica_rivera@mrl.gob.ec

Angelo Gregorio Cordero Abud
Encargado de Sistemas
Comisión de Transición hacia el Consejo de las
Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32-33 y Whympier
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 273 1344
E-mail: acordero@comisiondetransicion.gob.ec

Silvana Murillo
Técnica de Discapacidades
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 254 8900
E-mail: silvana_murillo@mrl.gob.ec

Fernanda Yáñez
Analista Recursos Humanos
Ministerio de Coordinación de la Producción
Empleo y Competitividad
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 381 5600 ext. 226
E-mail: mferyanez@hotmail.com

Daniel Argüello
Servidor Público de Apoyo 4
Ministerio de Relaciones Laborales
Salinas 1750 y Bogotá
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 256 3250
E-mail: daniel_arguello@mrl.gob.ec

Esteban Antonio Recalde Cortez
Servidor Público 4
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 254 800
E-mail: esteban_recalde@mrl.gob.ec

Gina Alexandra Vega Torres
Servidora Pública 1
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 254 8900

E-mail: gina_vega@mrl.gob.ec

Laura Teresa Vaca Acurio
Servidora Pública 7
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 254 8900 Ext. 20802
E-mail: laura_vaca@mrl.gob.ec

Rosa Matilde Suárez Garrido
Servidora Pública 6
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 254 8400 Ext. 23500
E-mail: rosa_suarez@mrl.gob.ec

Solimar Herrera
Profesional 4
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 254 8900

Paulina Gaibor
Profesional 2
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 254 8900

Margarita Sarmiento
Ministerio de Inclusión Económica y Social
Robles No.850 y Páez
Quito, Ecuador
Tel.: (593-2) 398 3000 ext. 1952
E-mail: margarita.sarmiento@mies.gob.ec

Nathalie Arrobo
Técnica Erradicación del Trabajo Infantil
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 9548 3171
E-mail: nathalie_arrobo@mrl.gob.ec

Gabriela Robayo
Técnica Género
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 254 8900 ext. 23800

Alba Gabriela Mora Contreras
Asistente
Ministerio de Relaciones Laborales

Dirección de Protección Especial de Derechos
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 8453 5759
E-mail: gabriela_moya@mrl.gob.ec

Gabriela Analuisa
Servidor Público Apoyo 4
Ministerio de Relaciones Laborales
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 254 8900 ext. 23500
E-mail: gabriela_analuisa@mrl.gob.ec

María José Chávez
Equipo Ejecución Obligaciones Internacionales
Ministerio de Justicia
Av. Amazonas y Atahualpa
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 246 4971
E-mail: chavezm@minjusticia-ddhh.gov.ec

Ana Abalco
Servidor Público
Ministerio de Inclusión Económica y Social
Robles 850 entre Páez y 9 de Octubre
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 250 9127
E-mail: ana_abalco@mies.gov.ec

Yrene Marianita Valdivieso Araujo
Asistente Objetivo Estratégico 4
Comisión de Transición hacia el Consejo de las
Mujeres y la Igualdad de Género
Pasaje Donoso N32-33 y Whympier
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 321 7008
E-mail: yvaldirrioso@comisiondetransicion.gob.ec

Tatiana Almeida
Técnica de Planificación
Ministerio Educación
Aime Compland N1794
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 9427 7229
E-mail: tatiana.almedia@educacion.gov.ec

Milena Almeida
CDT
Av. De La Prensa y Cristóbal Vaca de Casto
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 259 3307
E-mail: milialmeida@yahoo.com

PERÚ

Adolfo Alarcón Schroder

Director General de la Dirección General de
Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el
Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Av. Salaverry N° 655 – Jesús María
Lima, Perú
Tel.: (511) 630 6000 ext. 3020
E-mail: aaalarcon@mintra.gob.pe

Natalia Urbina Anchante
Jefe de la Oficina de Planificación
Ministerio de la Mujer e Desarrollo Social
Jr. Camaná 616
Lima, Perú
Tel.: (511) 626 1805
E-mail: nurbina@mimdes.gob.pe

VENEZUELA

Dionys Cecilia Rivas Armas
Directora de Planes y Proyectos para la Promoción
de las Mujeres
Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER)
Esquina Jesuitas Torre Bandrago Piso 6 - Parroquia
Altagracia
Caracas, Venezuela
Tel.: (58) 212 861 4587
E-mail: dionysrivas@yahoo.com
inamujerinter@gmail.com

Viviana Colmenares
Encargada de la Unidad de Análisis Laboral
Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y
Seguridad Social
Torre Sur Piso 5 - Centro Simón Bolívar
Caracas, Venezuela
Tel.: (58) 212 408 4361
E-mail: vivianazulia@gmail.com

ORGANISMOS REGIONALES E INTERNACIONALES

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Bladimir Chicaiza
Coordinador Nacional del Programa Internacional
de Erradicación del Trabajo Infantil
Avenida Toledo N24-124 y Galvís
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 255 6314
E-mail: chicaiza@oit.org.ec

Carla Tamagno
Coordinadora Nacional del Proyecto Migrandina
Avenida Toledo N24-124 y Galvís
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 8351 0629

E-mail: carla.tamagno@gmail.com

Fabián Carvajal
Coordinador Nacional para el Proyecto Juventud,
Empleo y Migración para la Reducción de la
Inequidad
Avenida Toledo N24-124 y Galvís
Quito, Ecuador
Tel: (593-2) 255 6314
E-mail: carla.tamagno@gmail.com

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Antonio Aranibar
Representante de la OEA en Ecuador
Avda. González Suárez 2701 y Coruña, Edificio
“Canciller 1”
Quito, Ecuador
Tel: (5932) 381 7733/34
Fax: (5932) 381 7735
E-mail: OASEcuador@oas.org

María Celina Conte
Especialista
Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
1889 F Street N.W.
Washington, DC
Tel: 1 (202) 458 3120
E-mail: mconte@oas.org
USA, 20006

Amanda Caldeira
Consultora
Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
1889 F Street N.W.
Washington, DC
USA, 20006
Tel: 1 (202) 458 6088
E-mail: acaldeira@oas.org

CONDUCTORAS DEL TALLER

Lylian Mires Aranda
Conductora Principal
Pontevedra 7084, La Reina
Santiago, Chile
Tel.: (562) 550 2823
E-mail: lylian.mires@gmail.com

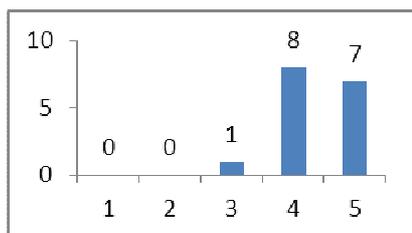
Beatriz Cueto
Conductora
Mar Caribe 8229, Peñalolén
Santiago, Chile
Tel.: (562) 758 7247
E-mail: bcuetom@gmail.com

ANEXO 4: EVALUACIÓN DEL TALLER

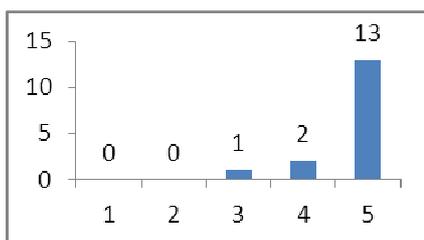
Los resultados de la evaluación realizada por las y los participantes arrojan lo siguiente:

(1 = completo desacuerdo 5= completo acuerdo)

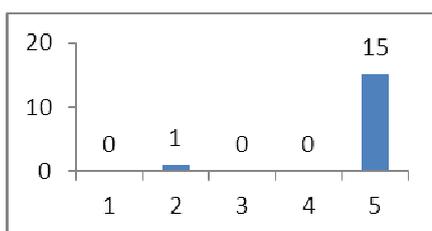
1. *Mi evaluación global de la actividad a la cual asistí es buena*



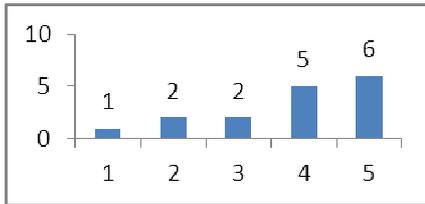
2. *Considero que la organización de la actividad fue adecuada*



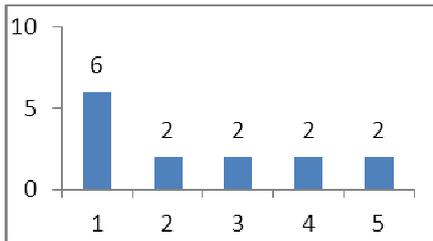
3. *Considero que el espacio de trabajo fue adecuado.*



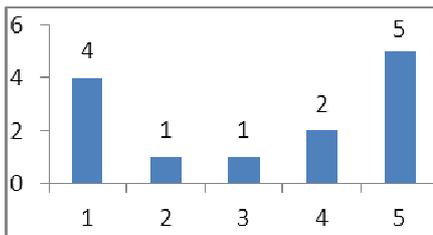
4. *La duración del Taller debiera mantenerse tal como está.*



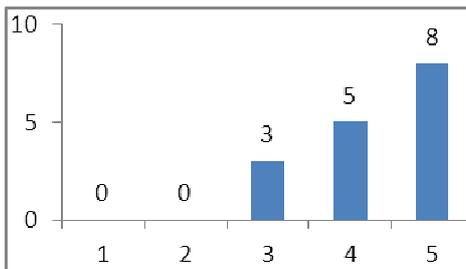
5. *La duración del Taller debiera reducirse*



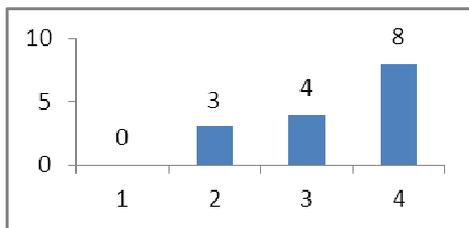
6. *La duración del Taller debiera ser mayor*



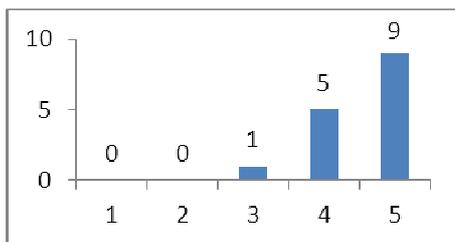
7. *El programa general contiene los temas adecuados para mejorar mi desempeño.*



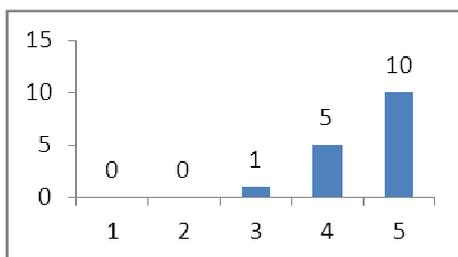
8. *Los contenidos impartidos son aplicables en el trabajo que realizo.*



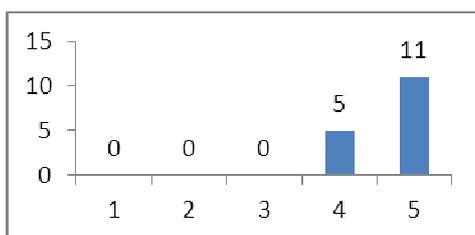
9. *El material didáctico de apoyo utilizado fue adecuado.*



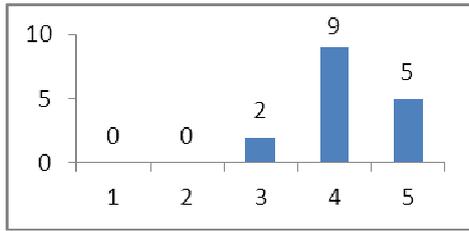
10. *Las facilitadoras utilizaron un lenguaje claro*



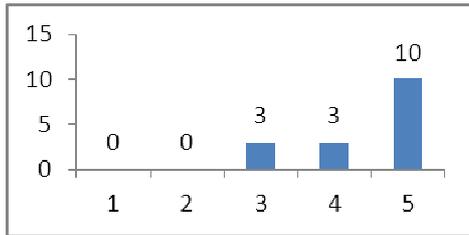
11. *Las facilitadoras mostraron dominio de las materias abordadas*



12. Las facilitadoras lograron motivar a los (as) participantes por el tema.



13. Las facilitadoras respondieron adecuadamente las preguntas de los (as) participantes.



14. Me he sentido involucrada(o) con el curso

