



Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para Centroamérica, México y República Dominicana

San Salvador, 4, 5 y 6 de Mayo 2010

Informe

Informe de la Secretaría Permanente de la CIM preparado con la colaboración de Lylia Mires y Beatriz Cueto, conductoras y relatoras del taller

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Página</u>
Introducción	1
Sesión Inaugural.....	3
Participantes del Taller.....	3
Metodología de Trabajo	4
Desarrollo del Taller.....	4
<i>Introducción</i>	4
<i>Sesión I: La Planificación Estratégica como herramienta de gestión</i>	5
<i>Ejercicio A: Armando un proyecto</i>	5
<i>Qué es planificar</i>	5
<i>La misión</i>	6
<i>Ejercicio 1. Construcción de la misión de la UEG.</i>	6
<i>Sesión II: Planificación Estratégica con Enfoque de Género</i>	9
<i>Análisis del problema con enfoque de género</i>	9
<i>Metodología para realizar un árbol de problemas</i>	9
<i>Sesión III: Análisis de involucrados</i>	15
<i>Ejercicio 3. “La Nave”</i>	15
<i>Ejercicio 4. Realización de un análisis de involucrados utilizando la metodología ZOPP</i>	15
<i>Sesión IV: Análisis de Objetivos</i>	20
<i>Sección V: Construcción de Indicadores</i>	20
<i>Construcción de Matrices Estratégicas y sus Indicadores</i>	20
<i>Cierre del Taller</i>	24
<i>Conclusiones y recomendaciones</i>	24
<i>Anexo</i>	27

Introducción



El Taller de Capacitación en Planificación Estratégica con Enfoque de Género realizado en la ciudad de San Salvador entre el 4 y 6 de mayo 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 Género^{1/} (UEG) de estos ministerios para llevar adelante este proceso.

Como respuesta a esta necesidad, y en seguimiento a la implementación del Programa Interamericano para la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de género (PIA), la CIM organizó este taller en coordinación con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, en calidad de Secretaría Técnica de la CIMT, y la RIAL, así como con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) de El Salvador. El taller fue 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 Centroamérica, México y República Dominicana.

Los objetivos planteados para este taller fueron los siguientes:

-  Fomentar la instalación de capacidades y competencias en el tema de género del equipo planificador (UEG).
-  Facilitar la identificación de puntos clave para integrar el enfoque de género en el diagnóstico, análisis de problemas y objetivos, identificando las brechas de género existentes.

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.

-  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.

El taller fue conducido por Lylian Mires y Beatriz Cueto, consultoras internacionales, quienes, previamente a la realización del mismo, elaboraron una Guía de Capacitación, que es una propuesta de trabajo metodológica para el desarrollo de cada una de las seis sesiones del taller. La Guía 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 metodología de trabajo propuesta en este taller se construye en base a la experiencia personal 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 (BID), 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.

Este taller, hace parte del proyecto hemisférico “Avance de la Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente”, que es ejecutado por la CIM, en coordinación con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA. Este proyecto es cofinanciado por la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (CIDA).

Este evento ha representado también, una gran oportunidad para fortalecer la cooperación entre la OEA, la CIM y la OIT. Se destaca, una sesión especial de una hora concedida a la OIT para que pudiera informar e intercambiar ideas con los países participantes en relación al informe sobre trabajo doméstico que sería discutido en la Conferencia de la OIT de Junio de 2010 en Ginebra.

Sesión Inaugural

En la sesión inaugural se contó con la presencia de la Ministra de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, señora Victoria Marina Velásquez de Avilés, la Directora Ejecutiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, señora Julia Evelyn Martínez; en representación de la OIT, el señor Virgilio Levaggi y la señora María José Chamorro. La OEA estuvo representada por el señor Rogelio Sotela, Representante de la OEA en El Salvador, la señora María Celina Conte, Especialista de la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)/OEA y la señora María Claudia Camacho, Especialista Laboral del Departamento de Desarrollo Social y Empleo. También llevó su saludo durante el desarrollo del taller, la señora Alma Lorena Cortés de Aguilar, Ministra de Trabajo de Panamá.

Participantes del Taller

Tomaron parte de este taller, representantes de los Ministerios de Trabajo y de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Panamá y República Dominicana. También se contó con la participación representantes de la OEA, la CIM, la OIT, y con una representante del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA).

Las participantes de los Ministerios y Mecanismos fueron divididas en cuatro grupos de trabajo al inicio del taller, los cuales se mantuvieron desde el inicio hasta el final, desarrollando cada una de las actividades. Cada grupo escogió un color y un nombre; las integrantes de cada uno de los grupos son las siguientes:

Grupo Verde “Portal”

Nombre	Institución de la que proviene	País
Gisela Briseño	Instituto Nacional de las Mujeres	México
Maribel Laguna Díaz	Secretaría del trabajo y Previsión Social	México
Susana Maldonado	Ministerio de la Mujer	República Dominicana
Jamileth Jiménez	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social- Unidad Equidad de Género	Costa Rica
Juliana Sibaja	Instituto Nacional de las Mujeres	Costa Rica
Rosa Maritza Hernández	Viceministra Ministerio del Trabajo	República Dominicana

Grupo Rojo “Xi”

Nombre	Institución de la que proviene	País
Raquel Lozano Marcos	STM-COMMCA/SICA/FES	El Salvador
Lilia María Solís Zavala	Ministerio del Trabajo y previsión Social	Guatemala
Vielka Montenegro de Abrego	Ministerio del Trabajo	Panamá
Toribia Venado	Instituto Nacional de la Mujer	Panamá
Gloria Nineth	Secretaría Presidencial de la Mujer	Guatemala

Grupo Naranja “Sol”

Nombre	Institución de la que proviene	País
Edith Aracely Rivas	ISDEMU	El Salvador
Glenda Anabel Méndez	ISDEMU	El Salvador
Argentina Durán	MTPS	El Salvador
Raquel Marcia García de Bonilla	MTPS	El Salvador

Grupo Blanco “Perseverancia”

Nombre	Institución de la que proviene	País
Ana María Minero	ISDEMU	El Salvador
Carolina Conde	ISDEMU	El Salvador
Lorena Burgos	ISDEMU	El Salvador
Sandra Marlene Díaz	ISDEMU	El Salvador
Peggy Rivas de Batres	MTPS	El Salvador
Patricia Aguiñada	MTPS	El Salvador
Patricia Alfaro	ISDEMU	El Salvador

Metodología de Trabajo

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.

Desarrollo del Taller

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 dicha sesión introductoria se mostraron diferentes aspectos del diagnóstico elaborado.

Sesión I: La Planificación Estratégica como herramienta de gestión

Se explica a las 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.

Ejercicio A: Armandó un proyecto

Para este ejercicio se dividió a las participantes en dos grupos y, a su vez, cada uno de los grupos se volvió a separar en dos: los(as) planificadores(as) y los (as) ejecutores(as). Ambos grupos recibieron un autito armable, el cual se encontraba armado y completo. La tarea del grupo de planificadores era desarmar el autito y hacer una guía para el grupo de ejecutores para que estuviesen en condiciones de armar nuevamente el autito.

La experiencia en los dos grupos fue distinta. El grupo 1 armó el autito con sólo unas pequeñas variaciones, mientras que el grupo 2 lo armó de forma bastante menos eficiente.

En el caso del grupo 1 las personas del equipo planificador utilizaron, además de la guía elaborada por su equipo de planificadores, fotografías de los diferentes pasos para armar el autito, mientras que en el grupo 2 numeraron las piezas y hicieron una guía escrita paso a paso.

Uno de los aspectos relevantes fue el hecho de que en ambos grupos en algún momento comenzaron a hacer el autito de manera intuitiva dejando de lado las instrucciones. Una vez que se dieron cuenta de que no funcionaba volvieron con mayor prisa y menos éxito a leer las instrucciones.

Como conclusiones, ambos grupos identificaron la importancia de realizar una buena guía para poder ejecutar adecuadamente la tarea que se les había encomendado y reconocieron que de no haber una buena planificación, la ejecución es más intuitiva y poco sistemática.

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.

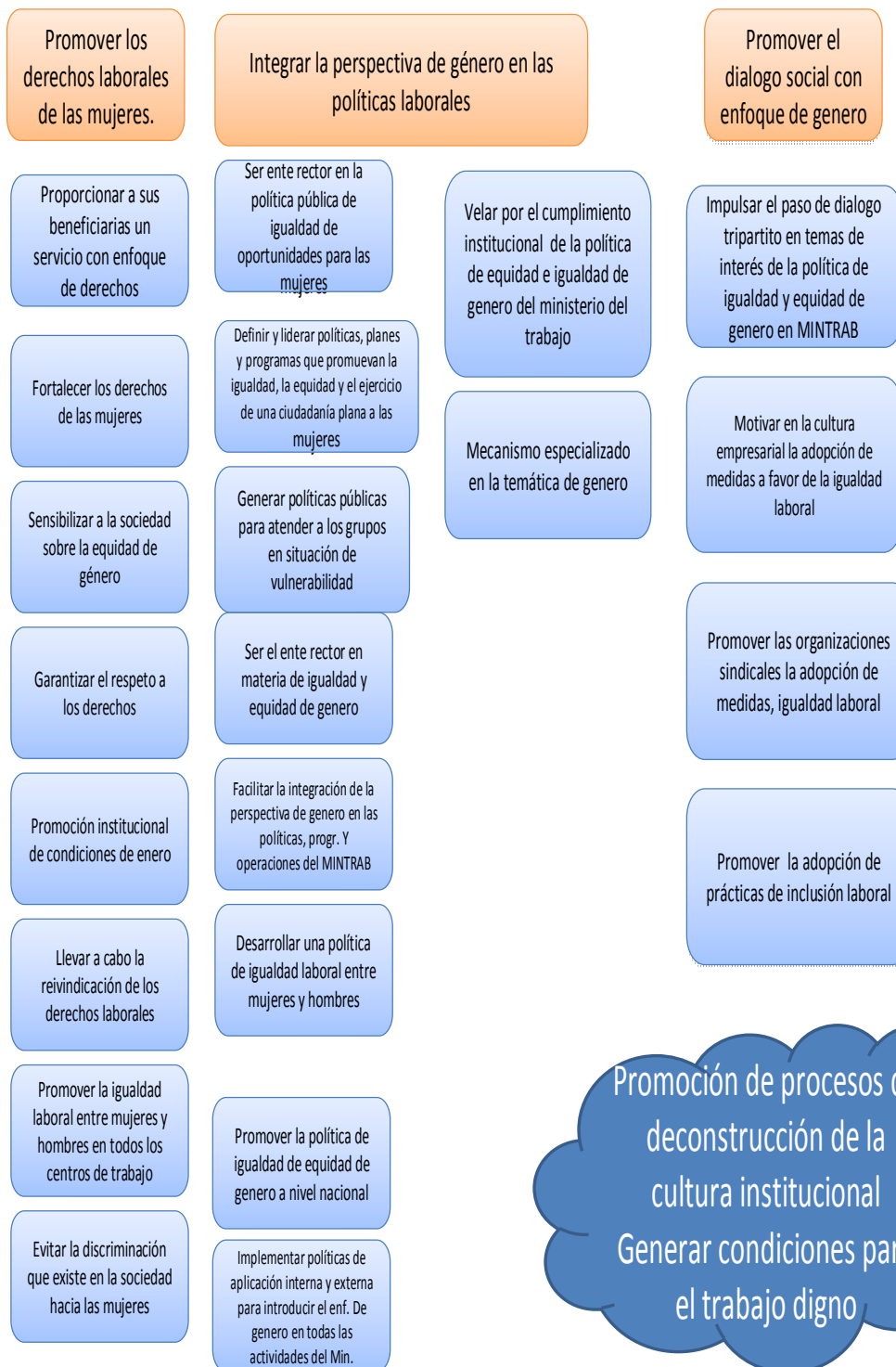
La misión

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 realizado en Buenos Aires en Julio de 2009, 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 participantes de cada país con anterioridad al taller de El Salvador 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. Construcción de la misión de la UEG.

Este ejercicio tuvo un doble propósito: el primero, aprender a utilizar la metodología ZOPP como herramienta de facilitación para talleres grupales, y como segundo objetivo, que el conjunto de las participantes definieran en consenso cuál a su juicio era la Misión de las UEG.

A continuación se entrega la transcripción completa del ejercicio:



Institucionalizar la perspectiva de genero en los ministerios de trabajo

Funciones de facilitación de procesos de formación en el tema de genero	Garantizar el enfoque de genero en los proyectos y programas	Contribuir a institucionalizar la perspectiva de genero en los ministerios del trabajo	Generar programas con lenguaje incluyente y no sexista	Sensibilización del personal administrativo, técnico o operativo
Capacitar con enfoque de genero a nivel interno y externo	Garantizar que se aplique el enfoque de genero a nivel institucional	Incentivar los mecanismos de igualdad y equidad en el ámbito laboral	Verificar la aplicación del enfoque de genero	Posicionarnos en el MT como una unidad asesora
Promover la certificación de competencias laborales	Institucionalizar el enfoque de genero	Desaparecer poco a poco las brechas de genero	Sensibilizar a todos los actores en el tema de genero en todos los niveles de la institución	Apoyo para todas las secciones en el tema de genero
Actividades educativas de enfoque de genero	Promover la transversalización de genero en el accionar de las sectoriales publicas	Incorporar la perspectiva de genero en los espacios de planificación institucional	Asesora de la incorporación del enfoque de genero	Desarrollar procesos continuos de asesoría y capacitación en genero y trab. A los niveles de decisión política y de ejecución del MINTRAB
Constante capacitación en mandos medios y superiores en el tema	Exponer desde la unidad de genero la transversalización de genero en todos los ámbitos del ministerios	Implementar desde adentro de las instituciones la equidad de genero	Asesorar a todas las dependencias y MINTRAB para que incorporen el enfoque de genero en diseño y ejecución de políticas y programas	
Divulgación de información general para ser aplicada por los empleados	Ser un ministerio que promueva y aplique la equidad de genero en sus funciones	Visibilizar a las mujeres en todos los ámbitos en que se desarrollan	Crear instrumentos de apoyo para la incorporación de la PG en los manuales de procedimientos de la MT	
Informar y divulgar al sector empleador y trabajador los DDL L las mujeres	Transversal izar el enfoque de genero	Participación constante en actividades institucionales para formar imagen	Funciones de asesoría	
Dar cumplimiento a su labor de divulgar los derechos laborales de las mujeres	Ser capaz de diseñar y ejecutar acciones con enfoque de genero	Transversalizar la persp. De genero en todos los programas del MINTRAB	Generar metodologías y materiales sobre igualdad laboral	

En síntesis, las participantes consensuaron que la Misión de las UEG es:

Institucionalizar la perspectiva de género en los ministerios de trabajo, promoviendo los derechos laborales de las mujeres y el diálogo social con enfoque de género, integrando la perspectiva de género en las políticas laborales.

Es importante señalar que en el ejercicio de construcción de la Misión de las UEG se abordaron temas de distintas dimensiones (trabajo de formación interna, asesoramiento en género, etc.), que al ser agrupados bajo los títulos generales, dio como resultado una misión institucional que abarca los ámbitos que efectivamente competen a las UEG. A través de esta misión las UEG se hacen cargo tanto del aspecto institucional (institucionalización de la perspectiva de género en los ministerios de trabajo y su integración en las políticas laborales), así como de la promoción de los derechos laborales de las mujeres y el diálogo social, centrando así el foco en la promoción del trabajo decente.

Destaca en este ejercicio la enorme diferencia con la formulación de la misión emanada de los cuestionarios que sirvieron de base para el estudio. Esta constatación permite suponer que el ejercicio efectuado en el taller de Buenos Aires, así como el envío del resultado de la misión preliminar como tema de reflexión con anterioridad al taller de El Salvador, permitió que se produjera este importante cambio. Esta práctica debe por tanto, mantenerse en los talleres que se realizarán posteriormente, así como una práctica a incorporar en el Manual definitivo que se elaborará como resultado de los talleres.

Sesión II: Planificación Estratégica con Enfoque de Género

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.

Metodología para realizar un árbol de problemas

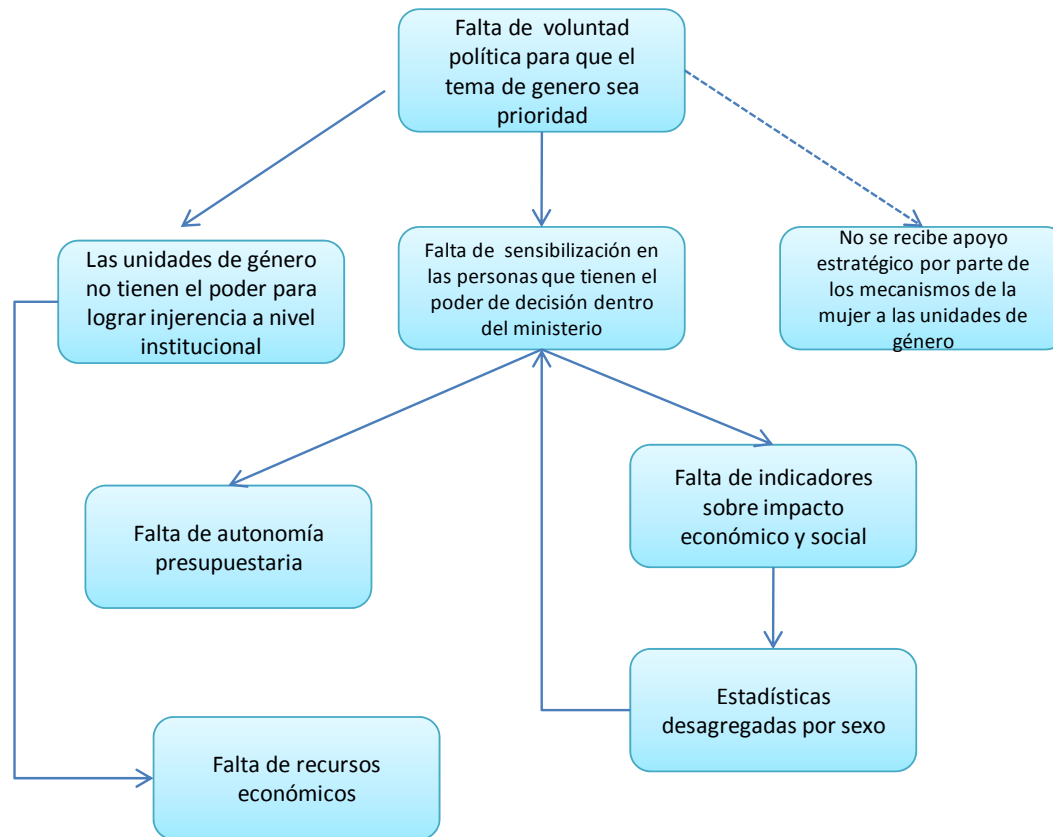
Cada participante antes de llegar al taller tuvo que llenar un ejercicio donde identificó cuáles eran los problemas que visualizaba para poder lograr la misión provisional que se definió en Buenos Aires.

De acuerdo a estos problemas, que no estaban jerarquizados, se les pidió que ellas los 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.

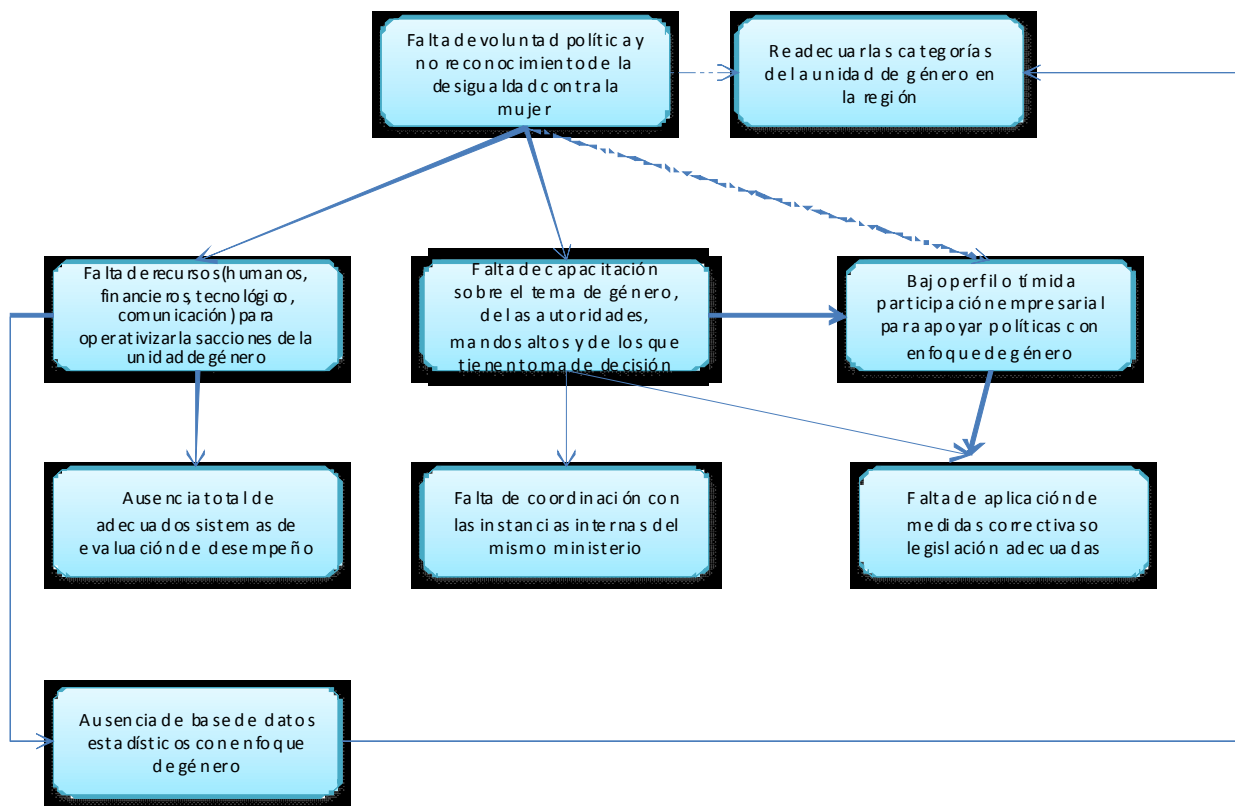
Las participantes tuvieron oportunidad de practicar la metodología, y apreciaron que de esta manera fue mucho más fácil observar los problemas en perspectiva e identificar la relación causa efecto entre todos ellos.

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.

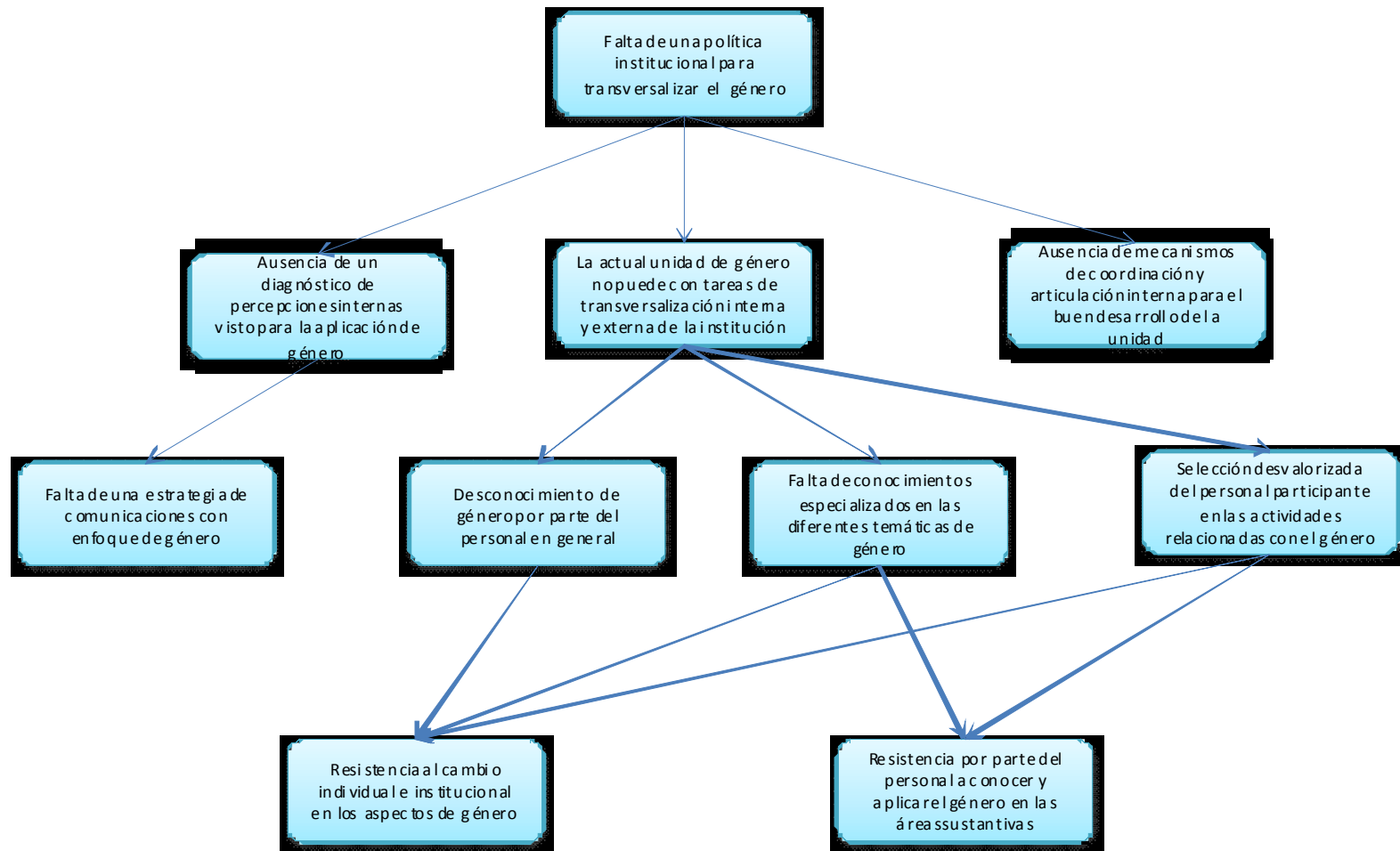
Árbol de problemas grupo verde - portal



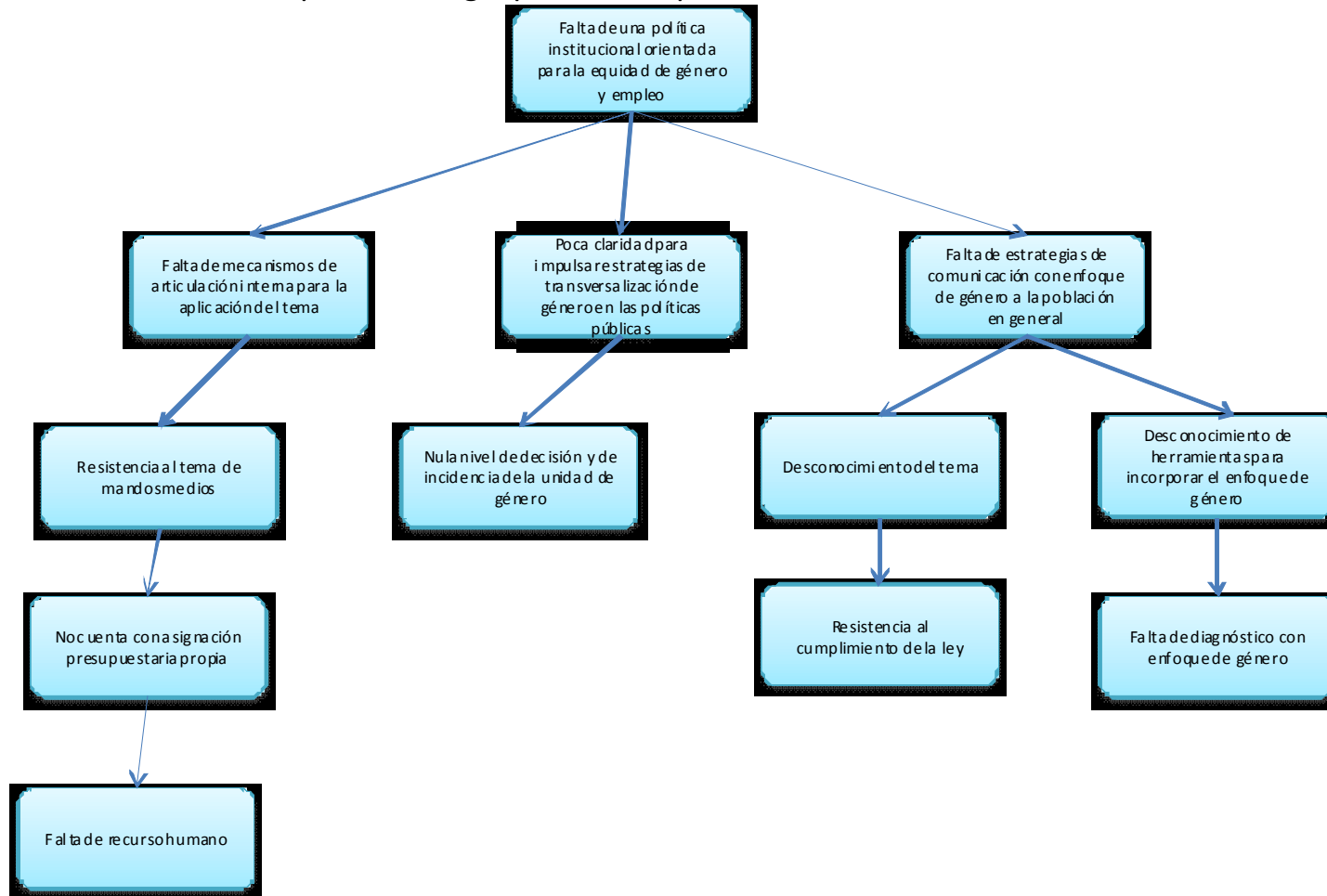
Arbol de problemas grupo rojo - ix



Arbol de problemas grupo naranja- sol



Arbol de problemas grupo blanco- perseverancia



Es interesante destacar que los problemas detectados en los grupos son muy similares y su relación causa efecto también es jerarquizada de forma muy parecida sin importar el país de procedencia.

La voluntad política y la falta de una política institucional de género se perfilan como los problemas detectados por las participantes para la institucionalización de la perspectiva de género.

Sesión III: Análisis de involucrados

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 pone a la consecución de éste o en contra de ello. Este análisis tiene especial importancia por ser el momento de incorporar el análisis de género en el problema.

Se transmite a las 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 esta sesión se realizaron dos ejercicios:

Ejercicio 3. "La Nave"

Se informa a todas las participantes que en unos pocos minutos la tierra va a ser destruida por un meteorito que impactará la superficie terrestre. Se entrega a cada participante un papel en que se define el rol que cumple como habitante de la tierra, como por ejemplo agricultor/a, médico/a, general/a etc. En la historia que se cuenta se explica que hay una nave equipada para salvar solo a seis personas de la tierra y los habitantes deben elegir de manera consensuada quienes son las seis personas que se salvarán. Para esto, cada habitante de la tierra tendrá que explicar cuál es su rol y defender la necesidad de partir en la nave.

El objetivo de este ejercicio es que cada participante vea cómo un mismo problema tiene diferentes aristas dependiendo del punto en que se observe y el rol que cumple cada grupo que lo está experimentando.

Ejercicio 4. Realización de un análisis de involucrados utilizando la metodología ZOPP

El segundo ejercicio para esta sesión consistió en la realización de un análisis de involucrados para un problema definido por ellas en su análisis de problemas realizado el día anterior. Para ello, deben escoger un problema de desarrollo y llenar la matriz de involucrados.

Los resultados fueron los siguientes:

Grupo Verde PORTAL

<i>Problema analizado: Las áreas sustantivas de los ministerios delegan su responsabilidad del tema en las áreas especializadas de género</i>			
Unidades de Género	Transversalizar el tema de género en las áreas sustantivas	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de voluntad, compromiso y sensibilización de las áreas sustantivas. - No se asumen acciones estratégicas por asumir acciones sustantivas. - Desconocimiento de las funciones de las unidades de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Política Nacional de Género. - Política Institucional de Género. - Apoyo de los mecanismos nacionales de género. - Cooperación técnica de los organismos internacionales.
Áreas sustantivas	Los temas de mujer sean asumidos por el área especializada de género	<ul style="list-style-type: none"> - El tema de género es un recargo y no una prioridad dentro de sus funciones, por desconocimiento del tema. - Falta de recursos para atender las necesidades específicas de los grupos en situación de vulnerabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento especializado. - Ejecución de programas - Presupuesto asignado. - Programas de trabajo - Relación con la población objetivo
Autoridades institucionales	Que se cumplan las metas institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - El tema de género no es una prioridad. - No reconocen el impacto económico y social que tiene la incorporación de la perspectiva de género en los programas institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones estratégicas - Poder político - Toma de decisiones
Instituciones externas	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso de acciones conjuntas para promover el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres. - Contar con criterios (técnicos, legales) con enfoque de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de compromiso institucional hacia los temas de género. - No contar con criterios unificados con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación técnica.
Población objetivo	Atención de sus necesidades tomando en consideración las diferencias de género	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades insatisfechas. - Incumplimiento y/o vacíos en las acciones realizadas por la institución. - Falta de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Manifestación de sus demandas a través de las organizaciones sociales y sindicales. - Acceso a la información pública.

Grupo Naranja. SOL

Problema analizado: <i>Desconocimiento del género por parte del personal del Ministerio de Trabajo de El Salvador</i>			
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y Mandatos
Ministra y viceministro	Voluntad política de la ministra mayor que del viceministro	Falta de sincronía en la voluntad política	Política nacional de la mujer y convenios de la OIT
Directora administrativa y financiera	No hay interés en la temática	Carga laboral, posición conservadora respecto al tema	Mandato ministerial
Directores técnicos	Interés por conveniencia, utilitaria	No hay voluntad política, resistencia a la capacitación, desvalorización de las oportunidades de capacitación en género, ausencia de seguimiento	
Jefatura de departamentos	No hay interés	No hay voluntad política, resistencia a la capacitación, posición conservadora respecto al tema	
Personal técnico y operativo	Interés profesional de algunos por formarse y desinterés de otros	Servicio deficitario para las mujeres Falta de oportunidades para formarse	

Grupo Perseverancia BLANCO

Problema analizado: <i>No hay una política institucional de género</i>			
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y Mandatos
Grupos involucrados			
Interno			
Directivo (Titulares)	<ul style="list-style-type: none"> Creación Implementación Divulgación 	Inexistencia que garanticen la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.	Reestructuración de la Unidad
	Cumplimiento a los compromisos internacionales	Inaplicabilidad de la normativa nacional e internacional de los derechos de las mujeres.	Oficialización de la política Cooperación externa Asistencia técnica del ISDEMU

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y Mandatos
Cuerpo asesor	Apoyar la implementación de la Política	Resistencia a su aplicación	Personal especializados
		Inexistencia de herramientas para su aplicación	Directrices emanadas de titulares
Unidades Operativas			
Mandos medios	Aplicabilidad de la norma		
Personal Administrativo	Existencia de Recursos Humanos y financiamiento		
Personal técnico	Existencia de Recursos Humanos y financiamiento		
Externo			
Trabajadoras	Superación de prácticas discriminatorias contra las mujeres	Brechas de género en el mercado laboral	
Trabajadores	Reivindicaciones de sus derechos laborales		
Empresarios	Incremento de productividad Incremento de competitividad		
	Compromiso con responsabilidad social empresarial		
Sindicatos	Reivindicación de sus derechos laborales		
Entes tripartitos	Conciliación de Intereses Patronales y personas trabajadoras		

GRUPO Rojo "IX" (mujer)

Vitalidad: representa las revelaciones divinas.

Día propicio para agradecer todo el trabajo de las mujeres.

Fuerza del Día: Este día trae una fuerza especial para cambiar cualquier aspecto negativo, un día para retraerse, meditar y replantear la vida, formular una nueva estrategia y resolver problemas. Así mismo favorece la fuerza interior

Problema analizado: Falta de voluntad política y no reconocimiento de las brechas de género			
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
Ministro y viceministra de trabajo.	Responder a las políticas de gobierno sin enfoque de género.	Las políticas públicas no responden a las necesidades labores de la mujer ni toma en cuenta los roles que juega dentro de la sociedad,	Incluir en el presupuesto con perspectiva de genero
	Hacer más efectiva las inspecciones a las empresas para mejorar la relación laboral sin tomar en cuenta los intereses de	No existen condiciones de generar trabajo	Mandato: retomar las recomendaciones internacionales, impulsar los mandatos, los convenios y leyes

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
	<p>la mujer</p> <p>Favorecer al sector empresarial , sin tomar en cuenta las condiciones laborales de las mujeres</p>	<p>decente a las mujeres</p> <p>Los intereses por favorecer a los empresarios económicamente hablando son mayores a los intereses de beneficiar a las mujeres del país,</p> <p>En el mercado de trabajo la fuerza laboral es preferible para el hombre, no para las mujer,</p> <p>No se visibiliza la participación de la mujer en la economía del país</p>	<p>con perspectiva de género en el ámbito laboral Políticas Publicas</p>
Directores	<p>Responder a las directrices de las autoridades superiores a través de la ejecución de las estrategias, proyectos y programas</p>	<p>No cuenta con un recurso económico para impulsar proyectos</p> <p>Falta de sensibilidad, indiferencia y compromiso para impulsar las políticas de genero</p>	<p>Recursos económicos, humanos y materiales escasos.</p> <p>La búsqueda de cooperación internacional</p> <p>Mandato: mandato interno, cumplimiento de acuerdos, reglamentos y convenios</p>
Jefaturas	<p>Coordinar y asesorar el buen funcionamiento de las unidades a su cargo respondiendo directrices de las autoridades superiores sin tomar en cuenta el compromiso de proteger los derechos de las mujeres trabajadoras</p>	<p>No hay transversalización del enfoque de genero</p>	<p>Mandato : Plan de trabajo , política de igualdad de genero incumplidas</p>
Empleados	<p>Realizar su trabajo sin conciencia ni compromiso social</p>	<p>Falta de capacitación y sensibilización con enfoque de genero</p>	<p>Mandato: Dirección de Planificación para ejecutar proyectos y programas</p>

Como resultado de este ejercicio, las 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.

Es interesante destacar la coherencia del trabajo de los diferentes grupos de participantes en el planteamiento del problema, detección de los intereses y los problemas percibidos, así como el reconocimiento de los recursos con que cuentan para la solución del problema. Todos los problemas seleccionados reflejan la realidad de cada grupo, por lo cual, el ejercicio, no sólo les permite aprender una metodología, sino también, tomar las primeras medidas para la solución del problema.

Sesión IV: Análisis de Objetivos y Sección V: Construcción de Indicadores

Construcción de Matrices Estratégicas y sus Indicadores

Una vez identificado y dimensionado el problema se introdujo a las participantes en la definición de objetos estratégicos.

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 participantes identificaron 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.

Para efectos del taller se fusionan la sesión IV y V de la guía, teniendo que identificar los objetivos en la matriz estratégica e inmediatamente identificar sus indicadores. Esta fusión obedeció tanto a motivos de ajuste de tiempo, como a la fluidez lógica del llenado de esta matriz. Por tanto, a esta sesión se sumaron los objetivos y actividades correspondientes a la Sección V. Esta es una alternativa que se observará en el próximo taller, para estudiar su incorporación como una unidad.

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 presentó una matriz estratégica donde sintetiza el trabajo:

Grupo Rojo "ix"			
Misión	Diseñar e implementar una política institucional de género		
Objetivo Estratégico 1	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Reestructuración de la UEG	UEG reestructurada al final del 2010 y funcionando para incorporar la PG en el quehacer institucional	Acuerdo Ministerial manuales de funcionamiento Matriz de asignación de presupuesto	Titulares del Ministerio del Trabajo

Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Reuniones de conceptualización del rol de la UEG con titulares	Titulares Personal especializado	3 meses	Titular MT
Gestión de Asistencia Técnica y financiera de la consultoría de expertas	OIT	2 meses	Dirección de Relaciones Internacionales del Trabajo
Conformación de una comisión técnica institucional de pollo al proceso de reestructuración de la UEG	Personal técnico especializado del MTPS	6 meses	Dirección administrativa del MT
Capacitación en género al personal que conforma la comisión	Asistencia técnica contratada por OIT	15 días	Dirección administrativa MT
Elaboración y validación de documento de reestructuración de la UEG	Asistencia técnica contratada	2 meses	Asistencia técnica, OIT, autoridades MT
Objetivo Estratégico 2	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Elaborar la política institucional de equidad de género	Documento PIEG que define lineamientos estratégicos para incorporar el enfoque de género en el quehacer del MT	Documento PIEG	Autoridades MT unidad de genero
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Gestión de asistencia técnica y financiera para la consultoría	OIT y otros	1 mes	Dirección de relaciones internacionales
Diagnóstico de las brechas de género en el ámbito laboral institucional	Organismo de cooperación (recurso financiero y personal de la UEG)	3 meses	UEG
Talleres de consulta y validación actores/externos	Asistencia técnica especializada, cooperación internacional, personal técnico del MT	1 mes	Unidad de género
Programas de capacitación, sensibilización en género	ISDEMU, personal técnico institucional, consultores	6 meses	Unidad de Genero y centro de formación laboral
Elaboración y validación de documento de política	Autoridades ministeriales, asistencia técnica especializada, cooperación internacional	3 meses	Autoridades ministeriales, asistencia técnica
Oficialización de la política institucional de equidad de género			

Matriz Estratégica: Grupo naranja sol

Misión	La UEG puede desarrollar las tareas de transversalización de la perspectiva de género en las funciones internas y externas del ministerio		
Objetivo Estratégico 1	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Dotar a la unidad de un marco jurídico que establezca su ubicación orgánica, funciones, objetivos y facultades a través de un decreto ejecutivo	El proyecto de decreto ejecutivo elaborado y aprobado por la ministra en un mes.	Documento de decreto aprobado	Oficina de cooperación interna relaciones internacionales y cooperación externa
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Gestionar y contratar la consultora	Agencia donante, persona contratada	1 mes	
4 jornadas participativas de trabajo para la formulación de proyecto	Bibliografía Conocimiento de experiencias de otros países Centro de formación laboral Recursos materiales y humanos	15 días	
Objetivo Estratégico 2	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Contar con personal especializado y con voluntad política manifiesta	En tres años la UEG del MT cuenta con tres especialistas en genero y mercado laboral	Hoja de vida, programa de actividades, replica de conocimientos.	Jefatura de unidad de genero
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Elaborar un programa de capacitación para personal de la UEG	Bibliografía	3 meses	Jefatura UEG
Gestionar el programa de capacitación para el personal de la UEG	Internet, transporte, teléfono, relaciones	2 años	
Recibir dos cursos <i>on-line</i> sobre genero y mercado laboral	Computadora, Internet, tiempo, bibliografía y recursos económicos	2 años y medio	
Participar en el taller sobre DDHH de las mujeres impartido por el IIDH		3 años	Especialistas
Elaborar los programas y planificar la replica de los conocimientos adquiridos	Tiempo, recurso económico, convocatorias y fotocopias	2 años	

Matriz Estratégica: Grupo Blanco Perseverancia

Misión	Diseñar e implementar una política institucional de género		
Objetivo Estratégico 1	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Reestructuración de la UEG	UEG reestructurada al final del 2010y funcionando para incorporar la PG en el quehacer institucional	Acuerdo Ministerial manuales de funcionamiento Matriz de asignación de presupuesto	Titulares del ministerio del trabajo
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Reuniones de conceptualización del rol de la UEG con titulares	Titulares Personal especializado	3 meses	Titular MT
Gestión de Asistencia Técnica y financiera de la consultoría de expertas	OIT	2 meses	Dirección de relaciones internacionales del trabajo
Conformación de una comisión técnica institucional de pollo al proceso de reestructuración de la UEG	Personal técnico especializado del MTPS	6 meses	Dirección administrativa del MT
Capacitación en género al personal que conforma la comisión	Asistencia técnica contratada por OIT	15 días	Dirección administrativa MT
Elaboración y validación de documento de reestructuración de la UEG	Asistencia técnica contratada	2 meses	Asistencia técnica, OIT, autoridades MT
Objetivo Estratégico 2	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Elaborar la política institucional de equidad de género	Documento PIEG que define lineamientos estratégicos para incorporar el enfoque de género en el quehacer del MT	Documento PIEG	Autoridades MT unidad de genero
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Gestión de asistencia técnica y financiera para la consultoría	OIT y otros	1 mes	Dirección de relaciones internacionales
Diagnóstico de las brechas de género en el ámbito laboral institucional	Organismo de cooperación (recurso financiero y personal de la UEG)	3 meses	UEG
Talleres de consulta y validación actores/externos	Asistencia técnica especializada, cooperación internacional, personal técnico del MT	1 mes	Unidad de género
Programas de capacitación, sensibilización en	ISDEMU, personal técnico institucional, consultores	6 meses	Unidad de Genero y centro de formación laboral

género			
Elaboración y validación de documento de política	Autoridades ministeriales, asistencia técnica especializada, cooperación internacional	3 meses	Autoridades ministeriales, asistencia técnica
Oficialización de la política institucional de equidad de género			

Este ejercicio combinó y sintetizó los aprendizajes de los últimos días. Las 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.

Cierre del Taller

Al finalizar el taller, se realizó un acto de clausura que contó con la participación de la Directora de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la señora Sandra Rivera Flores, la representante de la OIT con sede en Costa Rica, señora María José Chamorro. Por parte de la OEA, la señora María Celina Conte (CIM) y la señora María Claudia Camacho (DDSE), expresaron sus agradecimientos y satisfacción por las actividades realizadas, así como también, la facilitadora Lylian Mires agradeció la excelente participación y organización del taller.

Conclusiones y recomendaciones

1. El taller se realizó exitosamente y de acuerdo a como fue programado. La presencia de las altas autoridades de gobierno de El Salvador, la visita al taller de la Ministra de Trabajo de Panamá y de representantes de la OEA y OIT, muestra un interés en la temática, lo que augura una buena disposición para apoyar los cambios que es preciso implementar en las instituciones.
2. 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.
3. Se contó con la participación de las participantes esperadas, en el sentido que concurrieron las personas responsables de las Unidades Especializadas de Género (UEG) en los Ministerios de Trabajo y sus homólogas en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. La presencia de las funcionarias de ambos sectores marcó el comienzo de un trabajo que necesariamente debe darse en conjunto.

4. Tomando en cuenta lo anterior, puede decirse que el taller ha sido un medio que contribuirá al fortalecimiento de la cooperación interinstitucional de ambos sectores, tanto a nivel nacional como de la subregión.
5. Es preciso seguir ampliando y fortaleciendo esa cooperación interinstitucional, basada en el interés común en lograr resultados eficaces en relación a la creación de trabajo decente. El fortalecimiento de iniciativas que procuren la equidad de género en el ámbito laboral sólo pueden redundar en beneficios para cada nación.
6. Atendiendo a los resultados, en base al análisis realizado por las participantes, podría afirmarse que lograron incorporar los elementos de planificación entregados. El resultado expresado en las matrices estratégicas muestra una excelente apropiación de los conceptos y habilidades entregadas en el taller.
7. No obstante, con el objetivo de potenciar el resultado de la capacitación y, atendiendo a que las participantes son las encargadas de la institucionalización de la perspectiva de género en los ministerios de trabajo, sería conveniente evaluar la posibilidad de realizar un seguimiento y apoyo sostenido con el objetivo de formar una red interamericana de UEG en los Ministerios de Trabajo y sus contrapartidas en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer.

ANEXOS

PROGRAMA INTERAMERICANO SOBRE LA PROMOCIÓN
DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER
Y LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO
TALLERES SUBREGIONALES SOBRE GÉNERO
4 al 6 de mayo de 2010
San Salvador, El Salvador

OEA/Ser.L./II.10
PIA/TG/doc.10/10
13 julio 2010
Original: Textual

**TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA CON ENFOQUE DE GÉNERO**

Actividad realizada por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en coordinación con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el ISDEMU de El Salvador, y en cooperación con la OIT

San Salvador, El Salvador, 4 al 6 de mayo de 2010

LISTA DE PARTICIPANTES

COSTA RICA

Yamileth Jiménez Cubillo
Coordinadora de la Unidad de Equidad de
Género
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Contiguo a RACSA
San José, Costa Rica
Tel.: (506) 2258 4344
E-mail: yjimenez@mtss.go.cr

Juliana Sibaja Rettes
Profesional Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Granadilla Norte de Curridabat, 100 mts
Este del Taller Wabe
San José, Costa Rica
Tel.: (506) 2527 8407
Fax: (506) 2253 8165
E-mail: jsibaja@inamu.go.cr

EL SALVADOR

Victoria Marina Velásquez de Avilés
Ministra de Trabajo y Previsión Social
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Alameda Juan Pablo II y final 17 Ave.
Norte, Edificio 3, Centro de Gobierno
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3700
Fax: (503) 2263 5421

Julia Evelyn Martínez
Directora Ejecutiva
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de
la Mujer (ISDEMU)
9ª. Avenida Norte No. 120,
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2222 9643
Fax: (503) 2222 9349
E-mail: direccion@isdemu.gob.sv

Sandra Rivera
Directora de Relaciones Internacionales de
Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Alameda Juan Pablo II y final 17 Ave.
Norte, Edificio 3, Centro de Gobierno
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209-3734
Fax: (503) 2209-3750
E-mail: srivera@mtps.gob.sv
sandrariveraflores@gmail.com

Ana María Minero Cornejo
Gerencia de la Política Nacional de la
Mujer, ISDEMU
9ª. Avenida Norte No. 120,
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2281 7531
Fax: (503) 2281 7530
E-mail: a.minero@isdemu.gob.sv

Patricia Alfaro Mancía
Jefa de la Unidad de Generación de
Capacidades en Género
ISDEMU
9ª. Avenida Norte No. 120,
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2281 7532
Fax: (503) 2281 7530
E-mail: p.alfaro@isdemu.gob.sv

Claudia Carolina Conde
Jefatura de la Unidad de Seguimiento y
Monitoreo de la Política Nacional de la
Mujer
ISDEMU
9ª. Avenida Norte No. 120,
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2281 7537
Fax: (503) 2281 7530
E-mail: c.conde@isdemu.gob.sv

Edith Aracely Rivas Gómez
Coordinadora Departamental ISDEMU San
Vicente
4ta calle poniente, #56, Barrio San Juan de
Dios
San Vicente, El Salvador
Tel./ Fax: (503) 2393 1783
E-mail: Taf.sanvicente@isdemu.gob.sv

Lorena Elizabeth Burgos de Viana
Coordinadora Departamental ISDEMU
Ahuachapán
3ª Calle Oriente Barrio el Centro, casa N°
2-0
Ahuachapán, El Salvador
Tel.: (503) 2413 4040
Fax: (503) 2413 1480
E-mail: Tam.ahuachapan@isdemu.gob.sv

Sandra Marlenne Díaz Alvarenga
Coordinadora Departamental ISDEMU
Chalatenango
Avenida Libertad y 4ta Calle Oriente,
Barrio El Centro, Centro de Gobierno
Chalatenango, El Salvador
Tel.: (503) 2301 1122
Fax: (503) 2301 1538
E-mail: tam.chalatenango@isdemu.com.sv

Glenda Anabel Méndez de Alvarenga
Coordinadora Departamental ISDEMU
La Unión
3ª. Calle poniente y 2ª. Avenida norte No.
1-3 Barrio El Centro
La Unión, El Salvador
Tel./Fax: (503) 2604 4481
E-mail: taf.launion@isdemu.gob.sv

Zenaida de Inestroza
Directora Administrativa y Financiera
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Alameda Juan Pablo II y final 17 Ave.
Norte, Edificio 3, Centro de Gobierno
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3758
Fax: (503) 2209 3756
E-mail: zinestroza@mtps.gob.sv

Roxana María Castro Deleón
Subdirectora de Relaciones Internacionales
de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Alameda Juan Pablo II y final 17 Ave.
Norte, Edificio 3, Centro de Gobierno
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3734
E-mail: roxanamariacastro@yahoo.com

Patricia Catalina Aguiñada García
Coordinadora del Centro de Formación
Laboral
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Alameda Juan Pablo II y final 17 Ave.
Norte, Edificio 3, Centro de Gobierno
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3785
Fax: (503) 2209 3786
E-mail: paguinada@mtps.gob.sv

Argentina de las Mercedes Durán de Castro
Colaboradora de Prensa
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
San Salvador, El Salvador
Tel./Fax: (503) 2209 3711
E-mail: argentinaduran@hotmail.com

Peggy Mischelle Rivas de Batres
Inspectora de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3831
E-mail: mischelle102001@yahoo.com

Raquel María García de Bonilla
Inspectora de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3830
E-mail: esosa@mtps.gob.sv

Emigdia Mayari Merino García
Jefe de Sección de Relaciones Individuales
de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3823
E-mail: mayarimerino@hotmail.com

Nora Arbizú
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Alameda Juan Pablo II y final 17 Ave.
Norte, Edificio 3, Centro de Gobierno
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 2209 3721
E-mail: narbizu@mtps.gob.sv

Guadalupe Minero
Jefa de la Unidad de Cooperación Externa
Proyectos y Relaciones Institucionales
ISDEMU
9ª. Avenida Norte No. 120,
San Salvador, El Salvador
Tel. (503) 2281-7540
E-mail: g.minero@isdemu.gob.sv

Georgina Portillo de Serrano
Relaciones Internacionales de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Alameda Juan Pablo II y final 17 Ave.
Norte, Edificio 3, Centro de Gobierno
San Salvador, El Salvador
Teléfono: (503) 2209-3736
Telefax: (503) 2209-3734
E-mail: gportillo@mtps.gob.sv

GUATEMALA

Lilia María Solís Zavala
Jefe de la Unidad de Promoción y
Divulgación de Derechos Laborales de la
Mujer Trabajadora
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
7a. Avenida 3-33, zona 9
Guatemala, C.A, Guatemala
Tel.: (502) 2422 2563
Fax: (502) 2422 2573
E-mail: mujertrabajadora508@gmail.com

Gloria Nineth Rodríguez Sirin
Subdirectora de Planificación, Monitoreo y
Evaluación
Secretaría Presidencial de la Mujer
6a. calle 10-36 zona 2, Ciudad Nueva –
01002
Guatemala C.A, Guatemala
Tel./Fax: (502) 2310 1600
E-mail: grodriguez@seprem.gob.gt

MÉXICO

Gisela Briseño Loredo
Jefa del Departamento de Trabajo y Empleo
Instituto Nacional de las Mujeres
(INMUJERES)
Alfonso Esparza Oteo No. 119, Col.
Guadalupe Inn. Delegación Álvaro
Obregón
México DF, México
Tel.: (52) 55 5322 4200
Fax: (52) 55 5322 4280
E-mail: gsbrisenoinmujeres.gob.mx

Maribel Laguna Díaz
Consultora Externa Responsable en el
Tema de Impulso a los Programas de
Equidad Laboral
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Dirección General Para la Igualdad Laboral
Reforma 93, Piso 14, Col. Tabacalera, Del.
Cauhtémoc, CP. 06030
México DF, México
Tel.: (52) 55 3000 3546
E-mail: maribel.laguna@stps.gob.mx

PANAMÁ

Alma Lorena Cortés Aguilar
Ministra de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Ricardo J. Alfaro, Plaza Edison Piso 5
Panamá, Panamá
Tel.: (507) 560 1113
Fax: (507) 560 1273
E-mail: almacortesabog@hotmail.com

Toribia Venado
Subdirectora General
Instituto Nacional de la Mujer
Plaza Edison, III Piso
Panamá, Panamá
Tel.: (507) 500 6062
Fax: (507) 500 6061
E-mail: toribia.venado@gmail.com

Iván Antonio Gantes Castillo
Director de Asuntos Internacionales
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Ricardo J. Alfaro, Plaza Edison Piso 5
Panamá, Panamá
Tel.: (507) 560 1119
Fax: (507) 560 1273
E-mail: igantes@mitradel.gob.pa

Vielka Estela Montenegro de Abrego
Coordinadora de Género y Trabajo
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Oficina de Coordinación Programas y
Proyectos
Ricardo J. Alfaro, Plaza Edison Piso 5
Panamá, Panamá
Tel.: (507) 560 1119
Fax: (507) 560 1273
E-mail: vabrego@mitradel.gob.pa

REPÚBLICA DOMINICANA

Rosa Maritza Hernández Liriano
Viceministra
Ministerio de Trabajo
Ave. Jiménez Moya, Esq. C/República del
Líbano, Centro de los Héroes
Santo Domingo, República Dominicana
Tel.: (809) 535 4404
Fax: (809) 535 8872
E-mail: Rosa_hernandez@set.gov.do

Susana del Pilar Maldonado Montero
Encargada Departamento Promoción de
Derechos y Participación
Ministerio de la Mujer
Av. México Esq. 30 de Marzo Of.
Gubernamentales Bloque D.
Tel.: (809) 685 2196
E-mail: mies473@hotmail.com

ORGANISMOS REGIONALES E INTERNACIONALES

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Virgilio Levaggi Vega
Director
Oficina Subregional para Centroamérica,
Haití, Panamá y República Dominicana
Apdo. postal 502 – 2050, Montes de Oca
San José, Costa Rica
Tel: (506) 2207 8700
Fax: (506) 2224 2678
E-mail: zuniga@ilo.org

María José Chamorro Agudo
Especialista de Género
Oficina Subregional para Centroamérica,
Haití, Panamá y República Dominicana
Apdo. postal 502 – 2050, Montes de Oca
San José, Costa Rica
Tel: (506) 2207 8725
Fax: (506) 2280 9511
E-mail: chamorro@sj.oit.or.cr

Raquel Lozano Marcos
Secretaría Técnica del Consejo de Ministras
de La Mujer de Centroamérica
Edificio Eben Ezer, 4ta planta, Urb. Santa
Elena
San Salvador, El Salvador
Tel. (503) 2248-8912
Fax: (503) 2248-8978
E-mail: rlozano@sica.int

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Rogelio Sotela
Representante de la OEA en El Salvador
Oficina de la OEA en El Salvador
91 Avenida Norte #110, Colonia Escalón
San Salvador, El Salvador
Tel.: (503) 263 7126
E-mail: rsotela@oas.org

María Celina Conte
Especialista
Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
1889 F Street N.W.
Washington, DC
USA, 20006
Tel: 1 (202) 458 3120
Fax: 1 (202) 458 6094
E-mail: mconte@oas.org

María Claudia Camacho
Especialista Laboral
Departamento de Desarrollo Social y
Empleo
1889 F Street N.W.
Washington, DC
USA, 20006
Tel.: 1 (202) 458 3207
E-mail: mcamacho@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 II

PROGRAMA INTERAMERICANO SOBRE LA PROMOCIÓN
DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER
Y LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO
TALLERES SUBREGIONALES SOBRE GÉNERO
4 al 6 de mayo de 2010
San Salvador, El Salvador

OEA/Ser.L./II.10
PIA/TG/doc.8/10
13 julio 2010
Original: Textual

Taller de Capacitación en “Planificación Estratégica con Enfoque de Género” Para Centroamérica, México y República Dominicana

Actividad de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), 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 Trabajo y Previsión Social y el ISDEMU de El Salvador

Date: 4 al 6 de mayo de 2010

Lugar: Hotel Real Intercontinental San Salvador

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 (MNM).
- 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)

PROGRAMA PRELIMINAR DEL TALLER

DÍA 1: Martes 4 de mayo, 2010 – Salón Arboleda

- 8:15 – 9:00 **Registro de participantes**
- 9:00 – 9:30 **Palabras de Apertura**
- Directora Ejecutiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Julia Evelyn Martínez
 - Ministra de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Victoria Marina Velásquez de Avilés
- 9:30 – 10:15 **Sesión introductoria**
- Especialista del Departamento de Desarrollo Social y Empleo, Organización de los Estados Americanos (OEA), María Claudia Camacho
 - Director de la Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, Virgilio Levaggi
 - Especialista de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)/OEA, María Celina Conte
- 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

DIA 2: Miércoles 5 de mayo – Salón Roble

- 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

DIA 3: Jueves 6 de mayo – Salón Roble

- 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 – 17:00 Plenaria
- 17:00 – 17:15 **Receso – Café**
- 17:15 – 18:00 **Sesión de clausura**
- Palabras del Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA a cargo de Especialista Laboral María Claudia Camacho.
 - Palabras de la OIT a cargo de Especialista de Género María José Chamorro.
 - Palabras de la Secretaría Permanente de la CIM a cargo de Especialista María Celina Conte.
 - Palabras de Clausura a cargo de la Directora de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Sandra Rivera Flores.