



INFORME

Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para los Países del Cono Sur

Asunción, Paraguay
15, 16 y 17 de septiembre de 2010

En colaboración con:

*Secretaría de la Mujer de la
Presidencia de la República del Paraguay*



Ministerio de Justicia y Trabajo del Paraguay



Organización Internacional del Trabajo



Con el Coauspicio de:

Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional



Canadian International Development Agency Agence canadienne de développement international

Tabla de Contenidos

I. INTRODUCCIÓN	3
A. SESIÓN INAUGURAL.....	5
B. PARTICIPANTES DEL TALLER.....	5
C. METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	7
II. DESARROLLO DEL TALLER	7
A. INTRODUCCIÓN	7
B. LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN.....	7
C. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DON ENFOQUE DE GÉNERO.....	12
1. ANÁLISIS DEL PROBLEMA DON ENFOQUE DE GÉNERO	12
2. METODOLOGÍA PARA REALIZAR UN ÁRBOL DE PROBLEMAS	12
3. TRANSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS REALIZADOS POR LOS GRUPOS	14
D. DEL ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS A LA CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA	20
1. RESULTADOS DEL EJERCICIO	22
E. CIERRE DEL TALLER.....	36
III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
ANEXOS.....	39
EVALUACIÓN DEL TALLER	40
LISTA SE PARTICIPANTES.....	44
CONVOCATORIA Y PROGRAMA DEL TALLER	49

I. INTRODUCCIÓN



El Taller de Capacitación en Planificación Estratégica con Enfoque de Género realizado en la ciudad Asunción entre el 15 y el 17 de septiembre 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 (DDSE) 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, y en seguimiento del Programa Interamericano para la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres organizó este taller, conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, la RIAL de la CIMT, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República del Paraguay, y el Ministerio de Justicia y Trabajo de dicho país. El taller estuvo dirigido a las Unidades Especializadas de Género (UEG) (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 (MNM) de los países del Cono Sur.

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

Los objetivos plateados para este taller son 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
- Introducir a los(as) participantes en la elaboración de indicadores de género
- Facilitar la réplica de talleres de planificación estratégica con enfoque de género

La facilitación del taller estuvo a cargo de las consultoras internacionales Lylian Mires Aranda, como facilitadora principal, y Beatriz Cueto, como facilitadora, quienes previamente a la realización del mismo elaboraron una Guía de Capacitación, la cual es una propuesta de trabajo metodológica para el desarrollo de cada una de las seis sesiones del taller. La Guía de Capacitación 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 de estos trabajos estuvo a cargo de María Celina Conte, especialista de la CIM/OEA.

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 Secretaría Permanente de la CIM, de manera conjunta con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, y que ha sido cofinanciado por la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA).

Este evento ha representado igualmente una oportunidad para el intercambio de experiencias y para fortalecer la cooperación institucional entre la OEA, la CIM y la OIT.

Basados en esta misma metodología, previamente a este taller se han efectuado en el marco del mismo proyecto, durante este año, dos talleres similares tanto para los Estados Miembros del Caribe, como para Centroamérica y México.

A. SESIÓN INAUGURAL

En la sesión inaugural se contó con la participación, por parte del Paraguay, del Ministro de Justicia y Trabajo del Paraguay, señor Humberto Blasco Gavilán; la Ministra de la Mujer, señora Gloria Rubín; y el Viceministro de Trabajo, señor Raúl Mongelos Schneider. Asimismo, en representación de la OIT, se contó con la participación de la señora Carolina Thiede. La OEA estuvo representada por la señora María C. Conte, Especialista de la Comisión Interamericana de Mujeres y la señora María Claudia Camacho, Especialista Laboral del Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA.



B. 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 Argentina, Brasil, Chile (no se contó con la participación del Ministerio del Trabajo, sólo del Servicio Nacional de la Mujer), Paraguay y Uruguay. (Ver Anexo)

Las/os participantes fueron divididas/os en tres grupos de trabajo que quedaron constituidos por las siguientes personas:

Grupo N° 1

Nombre	Institución de la que proviene	País
Graciela Acevedo	CTIO Empresarial	Paraguay
María Gloria Báez	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República	Paraguay
María Celsa Benavides	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República	Paraguay

Carlos Carmona	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República	Paraguay
Benefrida Espinoza	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República	Paraguay
Gladys Giménez	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República	Paraguay
Lourdes Guirland	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República	Paraguay
Sonia Malheiros	Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República	Brasil
Ricardo Parra	Servicio Nacional de la Mujer	Chile
Martha Dora Peralta	CTIO-CUT Auténtica	Paraguay
Lidia Riquelme	CTIO-CUT Auténtica	Paraguay
Mirta C. Ruiz Díaz	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay

Grupo Nº 2

Nombre	Institución de la que proviene	País
Luisa Cabrera	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Hugo Domínguez	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Basilía Fariña	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Lucila Florentín	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Ivanny Piris	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Rosa Rodríguez	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Milda Ruiz Díaz	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Ana María Salinas	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay

Grupo Nº 3

Nombre	Institución de la que proviene	País
Cristina Antúnez	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Argentina
Leonor Da Costa	Ministério do Trabalho e Emprego	Brasil

Adriana Rossa Dos Santos	Ministério do Trabalho e Emprego	Brasil
Alice Macarena Duarte	Instituto Nacional de las Mujeres	Uruguay
Lidia Nancy Onieva	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Rossana Rojas	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
María Teresa Zaldívar	Ministerio de Justicia y Trabajo	Paraguay
Liliana Seijas	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Uruguay
Warlen Soares Ferreira	Ministério do Trabalho e Emprego	Brasil
Ana Ruth Zeliz	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Argentina

C. 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.

II. DESARROLLO DEL TALLER

A. 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.

B. 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.

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 para los países del Cono Sur 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.

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

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

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

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.



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:

A continuación se presenta la transcripción del ejercicio:

Necesidad de fortalecimiento institucional	Débil voluntad política	Falta de políticas públicas que articulen la diversidad	Factores culturales limitantes	Falta de información adecuada para el análisis de género.
<ul style="list-style-type: none"> • Escaso manejo conceptual y metodológico de género • Pocas personas capacitadas en el área • Falta capacidad técnica institucional de análisis de información inspección, negociación colectiva, empleo, etc • Dificultades para percibir la equidad de género como un eje de la política pública • Una comprensión de que la transversalización es un entendimiento de concepto • El porcentaje de las mujeres en las diversas organizaciones no contempla la formación de las mismas • Fortalecimiento de la planificación estratégica participativa • Necesidad de contar con recursos humanos formados • No hay en mandos medios y directores real conocimiento del tema (por resistencias) • Capacitación al interior de los ministerios . Empoderamiento de la unidad al interior del ministerio • Falta de entendimiento de que significa transversalización de género • Pocas pessoas capacitadas na area atuarem multiplicadoras • Dificultad para saber qué es transversalizar y cómo hacerlo, aplicar o conceito em todas as instancias institucionais do governo • Pocos recursos humanos capacitados • Dificultad para entender que las políticas de género son transversales y no un problema de mujeres • La falta de capacitación y sensibilidad al tema • Pocas personas capacitadas na area • Dificultades para percibir la equidad de género como un eje de la política pública. • Falta de capacidad técnica institucional de análisis de información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Débil compromiso político por parte de las autoridades • Falta de voluntad política • Escaso interés en instalar y reconocer la transversalidad de género • Políticas de género no son visualizadas como prioritarias • Convencer a los hombres con poder de decisión ya que pocas mujeres están en estos cargos • Presupuesto con enfoque de género • Voluntad política • Necesitamos políticas de participación en el ámbito de decisión • Más allá del discurso políticamente correcto no es una prioridad. • Voluntad política • Decisiones ambiguas y a veces contradictorias respecto del tema en los niveles maximos de decisión. • Falta de recursos por no considerarlo tema prioritario. • El lugar de las mujeres en las decisiones políticas queda relegado frente a otras temáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • La extensión territorial e a diversidade cultural do brasil 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja autoestima de las mujeres • Pensamiento masculinizante de las propias mujeres • Factores culturales enraizados en las instituciones • Reconocimiento de la economía del cuidado como fundamental para el desarrollo económico y social • Formación de las propias mujeres • Tabú en la discusión del tema de género • La cultura que se enseña a los niños • Trato diferenciado otorgado por los mismos padres a los hijos varones y mujeres • Una visao conservadora e tradicional de mundo • Barreras culturales que impiden la importancia del concepto de género. • Falta de confianza hacia la gestión laboral de las mujeres. • Estigmatización de los problemas de género asimilados al discurso feminista • La imperancia de la cultura del machismo • Baja autoestima de la propia mujer • Solidaridad de género: es visto como cuestión de mujeres. • Se sigue delegando la mayor parte de la responsabilidades familiares a las mujeres • Prejuicios que discriminan a las mujeres en cuanto a la capacidad que tienen para desempeñarse en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gran cantidad de trabajo informal y trabajo esclavo • Ausencia de datos estadísticos • Distorsionan la información

Necesidad de nuevos paradigmas del estado	Limitación presupuestaria.	Falta de políticas públicas con enfoque de género	Escasa cultura de trabajo en equipo.	Dificultad de mantener las capacidades instaladas
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de nuevos paradigmas del estado 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación presupuestaria insuficiente • Falta de presupuesto • Destinar presupuesto específico para las acciones de género para las unidades de género • Falta de presupuesto y recursos materiales y humanos para avanzar en la instalación del problema a nivel institucional • Inexistencia de recursos presupuestarios destinados para trabajar el tema • Presupuesto limitado para cumplir objetivos • Falta de recurso administración de tiempo • Limitada infraestructura para un trabajo eficiente y decente. • Tener inversiones específicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de implementación de las políticas priorizadas respecto del enfoque de género. • Falta institucionalizar los procesos para enfrentar los cambios. • Equipos que brindan leyes y normas con perspectiva de género pero quedan en letra muerta. • Resistencia institucional para los cambios • Aplicar políticas públicas con enfoque de género. • Iniciativas legales pendientes o en trámite: familia, trabajo y corresponsabilidad, creación de empleos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa cultura de trabajo en equipo en las instituciones • Cultura de trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta movilidad de RRHH institucionales • Falta de promoción de valores institucionales.

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:

- Necesidad de fortalecimiento institucional
- Factores culturales limitantes
- Débil voluntad política
- Limitación presupuestaria
- Falta de políticas públicas con enfoque de género
- Falta de información adecuada para el análisis de género
- Escasa cultura de trabajo en equipo
- Dificultad de mantener las capacidades instaladas
- Falta de políticas públicas que articulen la diversidad
- Necesidad de nuevos paradigmas del Estado

C. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE DE GÉNERO

1. 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.

2. METODOLOGÍA PARA REALIZAR UN ÁRBOL DE PROBLEMAS

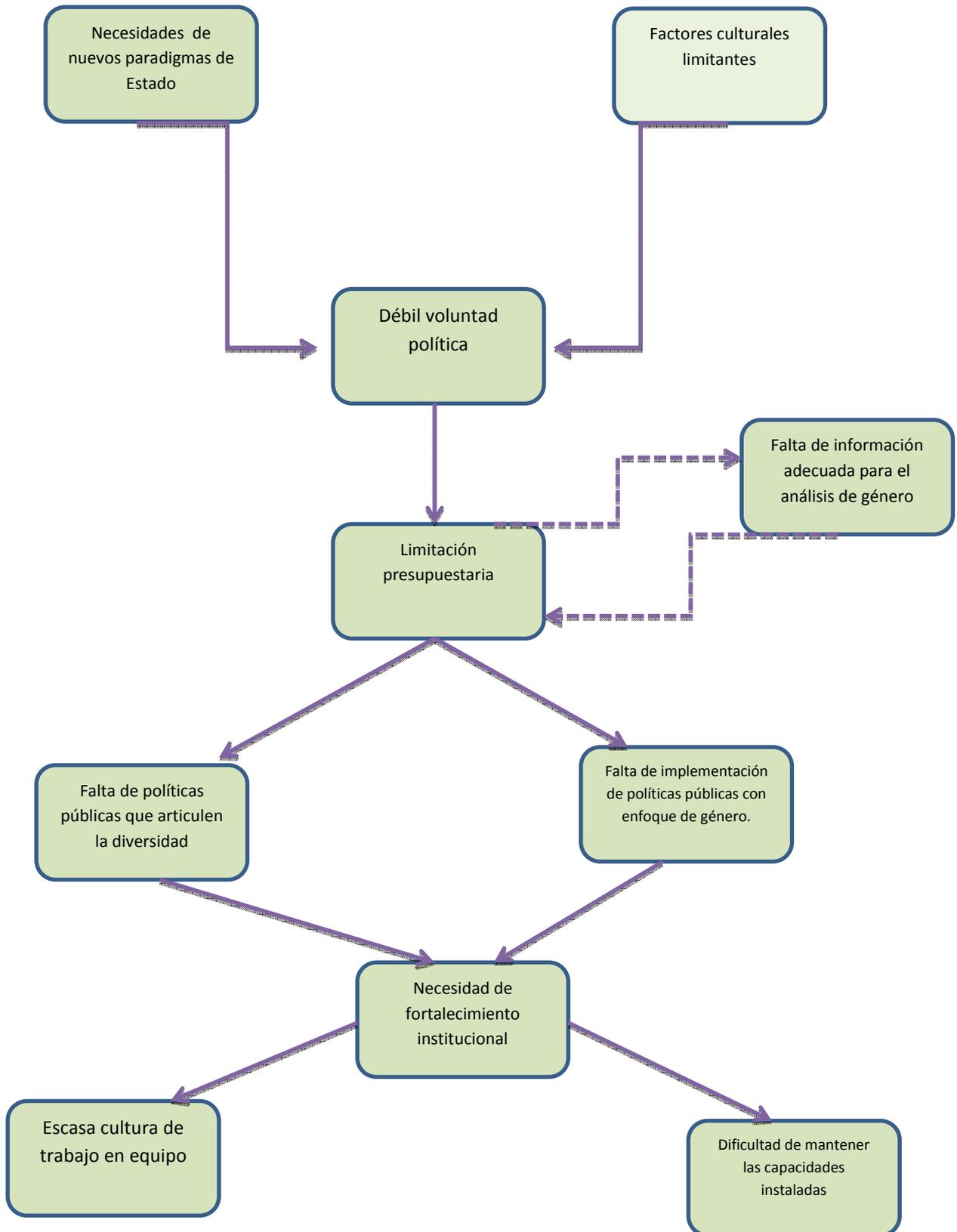
Se pidió que los problemas identificados que no estaban jerarquizados los ordenaran en un árbol de problemas, colocando aquellos que son causa en la parte superior de la pizarra y en los niveles inferiores los que se desprenden de ellos. Las líneas enteras muestran la relación directa causa-efecto entre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

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.



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. Podemos observar claramente que son los factores culturales los que originan una serie de paradigmas que limitan la posibilidad de instalar el tema de género, pues al no haber conciencia del tema existe una baja voluntad política por abordarlo, lo que se manifiesta en bajo presupuesto, la falta de implementación de políticas públicas con enfoque de género y como consecuencia la necesidad de fortalecimiento institucional de las unidades especializadas de género.

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.



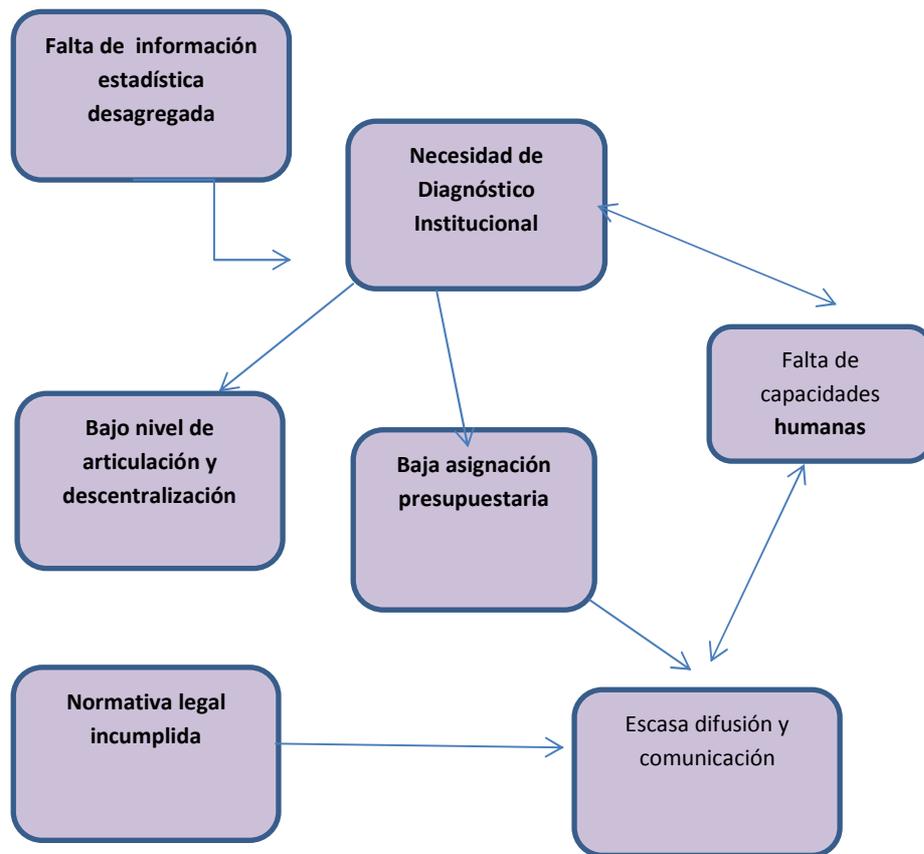
3. TRANSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS REALIZADOS POR LOS GRUPOS

Los ejercicios elaborados por los grupos fueron transcritos y se presentan a continuación:

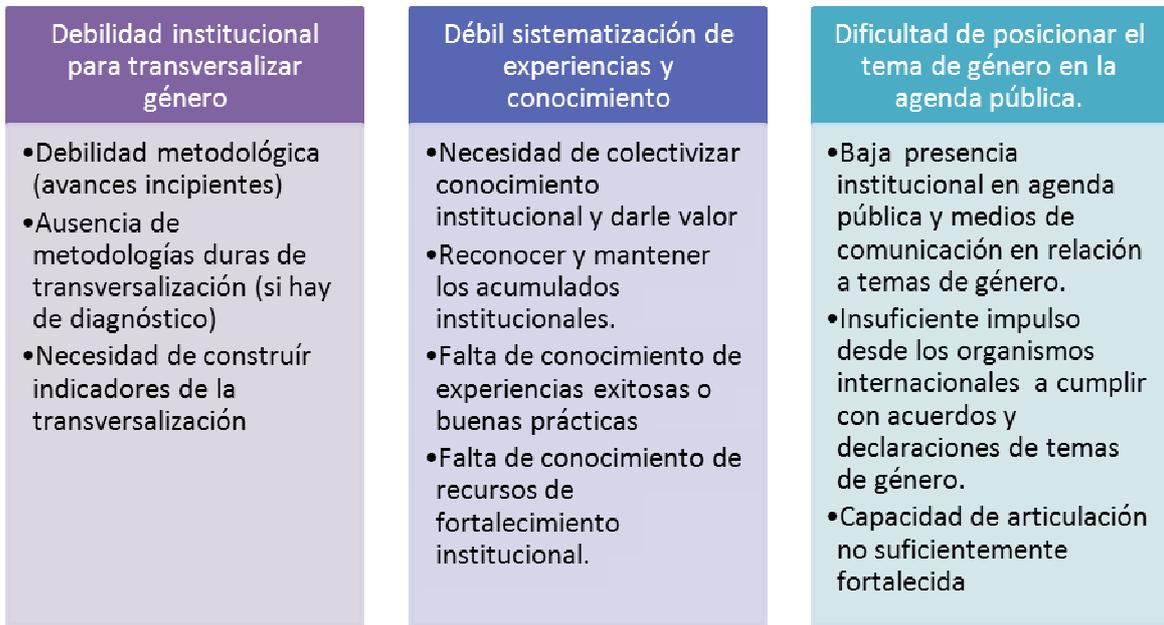
Grupo N° 1

Diagnostico Institucional	Instalación de capacidades humanas	Descentralización y articulación.	Gestion Presupuestaria	Banco de datos sistematizados	Difusión y comunicación	Normas legales garantizadas
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de institución (FODA) Ex-ante. • Elaboración de indicadores de seguimiento y evaluación • Indicadores de seguimiento y evaluación del miinisterio 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capacidades de RRHH de la unidad • Capacitación en género sistemática. • Capacitación a los hacedores de política • Fortalecer capacidades técnicas específicas de las UEG y de instancias estratégicas para el desarrollo específico de los programas de igualdad de género. • Dotar de RRHH técnicos suficientes. • Transversalizar la PG en la política institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Descentralización de las Unidades de Género con capacidad financiera y de RRHH. • Fortalecimiento ineristitucional • Coordinación intra institucional e interinstitucional • Coordinación y trabajo conjunto con dependencias del interior del ministerio. • Definir estrategias de transversalización de género en los M sectoriales • Acciones intra e inter institucionales • Incluir el tema de Genero en el curriculum de la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación presupuestaria suficiente. • Ejecución del presupuesto y desembolso oportuno de lo provisionado. • Incorporar la perspectiva de género en la unidad financiera y presupuestaria • Igualdad salarial con relación a otras unidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar sistemas de registro desagregados recolección de datos • Realizar una encuesta nacional para dimensionar la realidad a nivel urbano y rural. • Realizar estudios e investigación sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral. • Mejorar el registro de datos estadísticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos comunicacionales • Divulgación del concepto de género las implicancias culturales contra de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar las normas de salud y seguridad en el trabajo y en particular p/ la mujer • Analizar y estudiar la legislación nacional en correlación con las normativas internacionales. • Analizar la legislación , sus fallas y falencias.

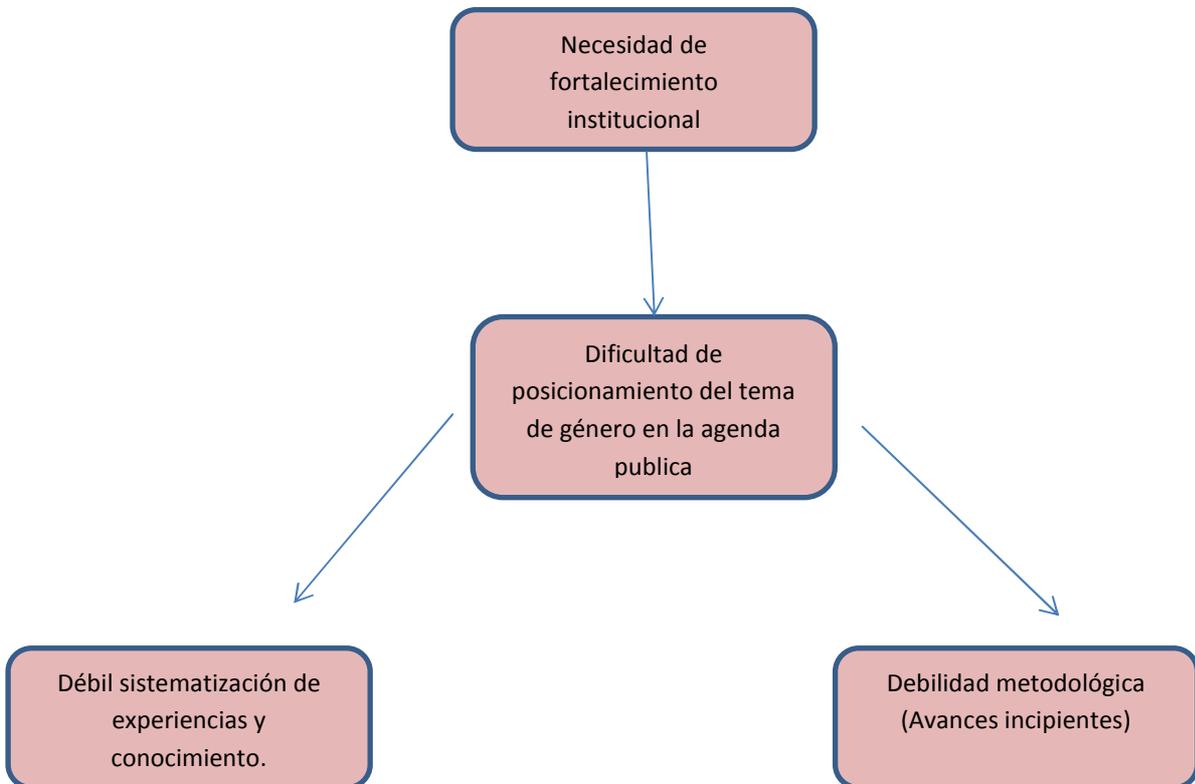
Árbol de Problemas Grupo N°1:



Grupo N° 2:



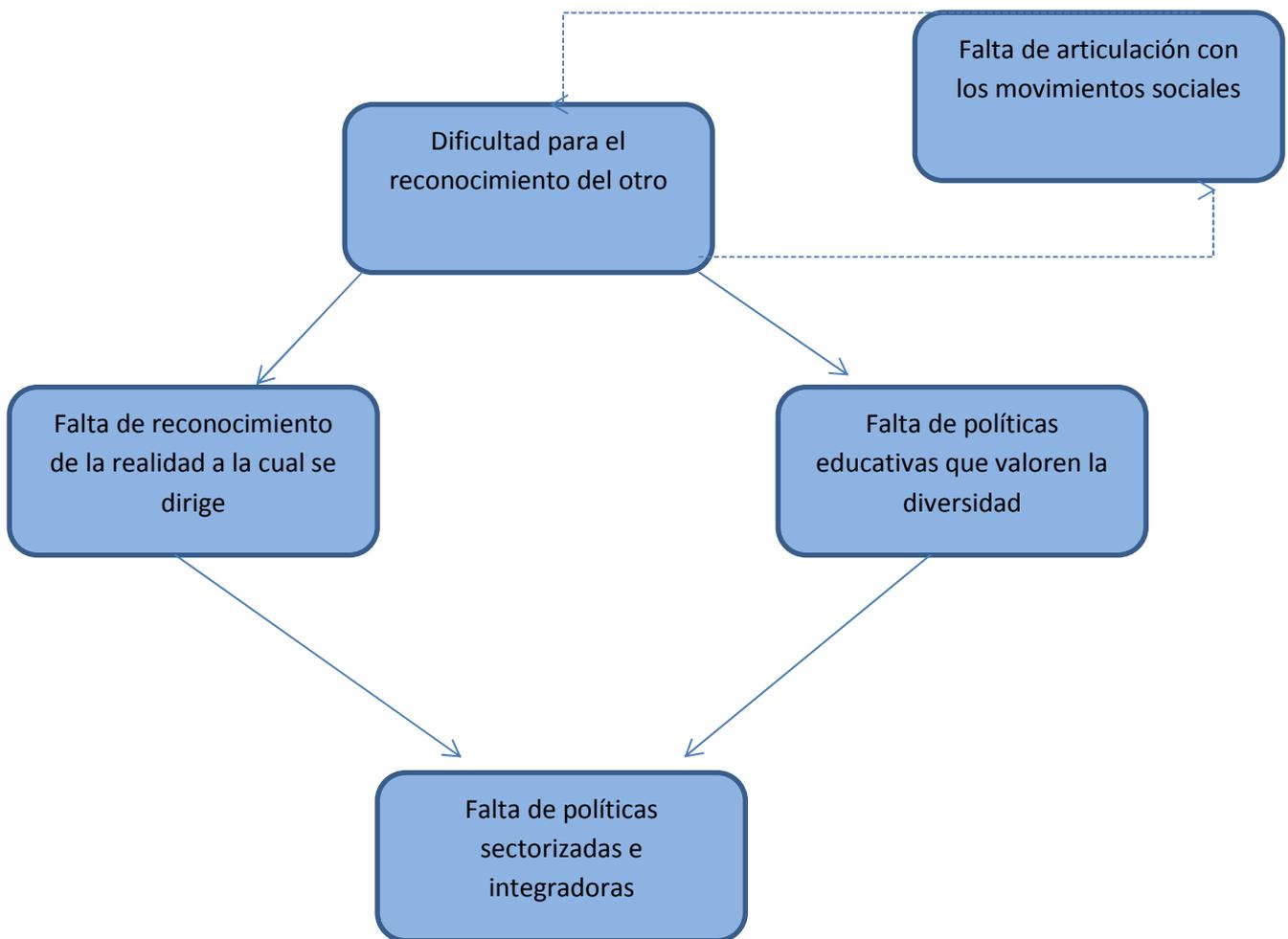
Árbol de problemas Grupo N°2:



Grupo Nº 3:

Políticas públicas que articulen la diversidad	Políticas excesivamente sectorializadas	Promoción de políticas públicas que articulen la educación no sexista y no discriminatoria	Programas direccionales de la diversidad
<ul style="list-style-type: none">• Genreación de políticas para grupo "ideal"• que no tiene en cuenta la realidad con sus diferencias. Ejemplo: educación• Políticas laborales que apuntan a un único modelo de trabajador ideal que no incluye a los nuevos trabajadores : jóvenes, mujeres, pertenecientes a comunidades originarias etc.• Los grupos diferentes que no están legalizados (documentación) no figuran en los estudios estadísticos.• Poco diálogo de los gobiernos con los diferentes movimientos sociales que expresan esa diversidad.• Falta de interés del gobierno en el tema• Articulación de la sociedad civil con los sindicatos	<ul style="list-style-type: none">• considerar las diferencias territoriales al planificar las acciones.• Considerar las especificaciones locales y los actores involucrados.• Mercados laborales crecientemente competitivos y excluyentes.	<ul style="list-style-type: none">• Falta de política pública en la educación	<ul style="list-style-type: none">• Negación de la otredad• Dificultades para reconocimiento de aceptar al otro• valores culturales que no admiten lo distinto-diferente• desconocimiento de cada uno de los grupos• cultura dominante con sesgo machista y discriminatoria• dificultad para trabajar positivamente en los temas resultantes en la diversidad.

Árbol de Problemas Grupo N° 3:



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

Se transmite a los/as 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 de utilizar el análisis de problemas y 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 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.

Durante el proceso de construcción de la matriz estratégica, se tomaban parte en las discusiones al interior de los grupos, guiándoles hacia el objetivo del ejercicio.

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 los participantes

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

Asunción,
Paraguay

16 de Septiembre 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 17 de septiembre a las 15.00 hrs, en Cerro Cora 939 c. Estados Unidos, Asunción.

Muchas gracias por su participación.

1. RESULTADOS DEL EJERCICIO

Grupo N° 1

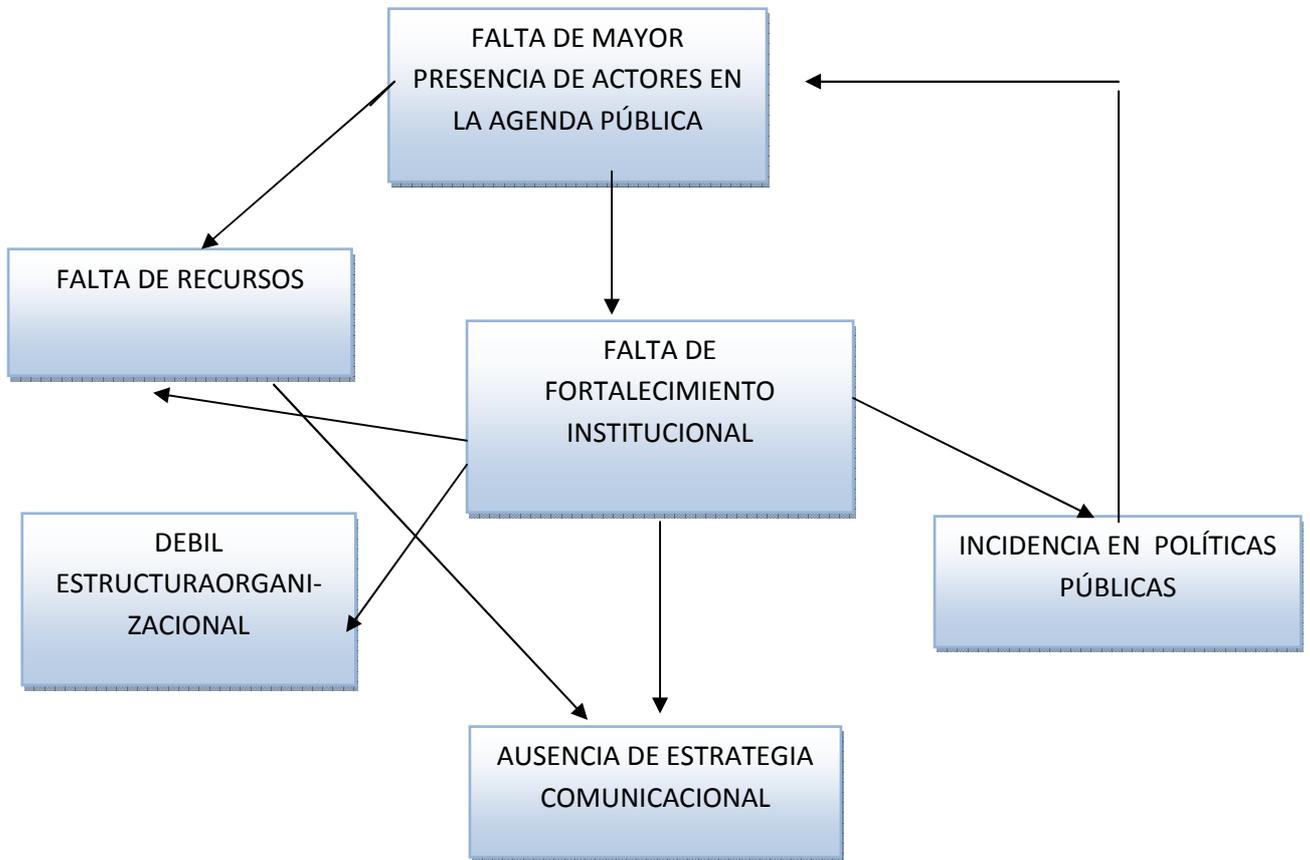
Programa para el fortalecimiento del diálogo social

Falta de fortalecimiento institucional	Falta de recursos	Falta de mayor presencia de los actores en la agenda pública	Ausencia de estrategia comunicacional
<ul style="list-style-type: none"> • Existe debilidad en la interlocución • Falta incursionar en otros sectores relacionados al tema • Falta o incorporar o realizar acciones conjuntas con ONG • Falta mejorar la institucionalización del diálogo social en el sector empresarial • Falta de fortalecimiento en la articulación interinstitucional • Falta de institucionalización al interior de los mros • Falta de articulación interinstitucional p abordar la problema de la mujer trabajad • Falta de coordinación con el consejos de ministros 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de presupuesto • Falta de Recursos financieros • Falta incorporar en los presupuesto institucionales del CTIO • Falta de Recursos humanos • Falta de recursos humanos conocedores del ámbito laboral y de género • Falta Descentralizar regionalizar la CTIO, como sub comisiones • Falta potenciar a los representantes para incidir en los sectores 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta involucrar a otros sectores • Falta de incidencia en sectores de trabajadoras, empresarias • Falta de voluntad política de las centrales sindicales • Desigual interés de los actores sindicales 	<ul style="list-style-type: none"> • Debilidad de estrategia comunicacional y mayor difusión • Falta de capitalizar logros

Matriz de involucrados

Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Mandatos	Recursos
Sector Gubernamental SMPR y MJT	Instalación del trabajo decente	Precarización Laboral	Constitución, leyes, acuerdos internacionales	Cooperación internacional e institucional
Sector Sindical Centrales	Instalación del trabajo decente	Informalidad	Asambleas acuerdos	Institucionales y propios
Sector Empresarial Gremios	Flexibilización laboral	Normativa proteccionista del trabajador	Acuerdos de asambleas	Institucionales y propios
Organismo Internacional	Instalación del trabajo decente	Falta voluntad política y cumplimiento de acuerdos internacionales	Cumplimientos de acuerdos internacionales	institucionales

ANÁLISIS DE PROBLEMAS



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

VISIÓN	Igualdad de Derecho laboral entre hombres y mujeres en la agenda pública
MISIÓN	Fortalecer la institucionalidad de CTIO
Objetivo estratégico 1	Consolidar la estructura organizacional
Objetivo estratégico 2	Diseñar e implementar una estrategia comunicacional
Objetivo estratégico 3	Instalar prioridades institucionales en la Agenda Pública.

MATRIZ ESTRATÉGICA

	Indicadores	Medios de verificación	Responsables
Objetivo Estratégico Nº 1 Consolidar la estructura organizacional	<p>Dotar de RRHH y Equipo a la unidad operativa el Viceministerio del Trabajo VMT en un plazo de 6 meses</p> <p>Crear al menos 5 instancias departamentales en un plazo de 5 años.</p> <p>Al menos 3 representantes de cada sector (Empresarial y sindical) participan activamente en las reuniones ordinarias de CTIO (comisión tripartita de igualdad de oportunidades) durante todo el año</p> <p>Al menos el 90% de</p>	<p>RRHH contratada</p> <p>Equipos de informáticos y de oficina instalados</p> <p>Resolución ministerial</p> <p>Actas de reuniones de trabajo mensual</p> <p>Reconocimiento departamental</p> <p>Plan de trabajo anual</p> <p>Actas de reuniones</p> <p>Planillas de asistencia firmadas</p> <p>Plan de capacitación</p>	<p>Viceministerio del trabajo</p> <p>Dirección de mujer trabajadora del VMT</p> <p>VMT/SMPR</p> <p>Gobernación</p> <p>Oficina Regional de MJT.</p> <p>Sector Gubernamental</p> <p>Sector Empresarial</p> <p>Sector Sindical</p>

	Indicadores	Medios de verificación	Responsables
	los representantes de la CTIO y oficinas Regionales formados en alta gerencia pública con perspectiva de genero en el plazo de 5 años	Planillas de participación firmadas Certificación de la participación	

Actividades	Recursos	Tiempos de ejecución	Responsables
<p>Elevar nota de solicitud al viceministerio del trabajo para el VMT para el cambio de unidad y equipamientos de la oficina</p> <p>Diagnóstico de la situación actual de la CTIO</p> <p>Plan de Mejoras y desarrollo</p>		3 meses	

	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
<p>Objetivo estratégico Nº 2</p> <p>Instalar prioridades institucionales en la agenda pública</p>	Aumentar al menos 10% la contratación formal de mujeres asalariadas en un plazo de 5 años.	<p>Registro del ministerio de Justicia y trabajo</p> <p>Visitas de inspectores a empresas</p> <p>Datos estadísticos de encuesta permanente de hogares.</p>	Coordinación CTIO

Grupo N°2

Objetivo de trabajo decente escogido: Los principios y derechos fundamentales del trabajo

Análisis de Problemas (Identificación de los problemas con metodología ZOPP)

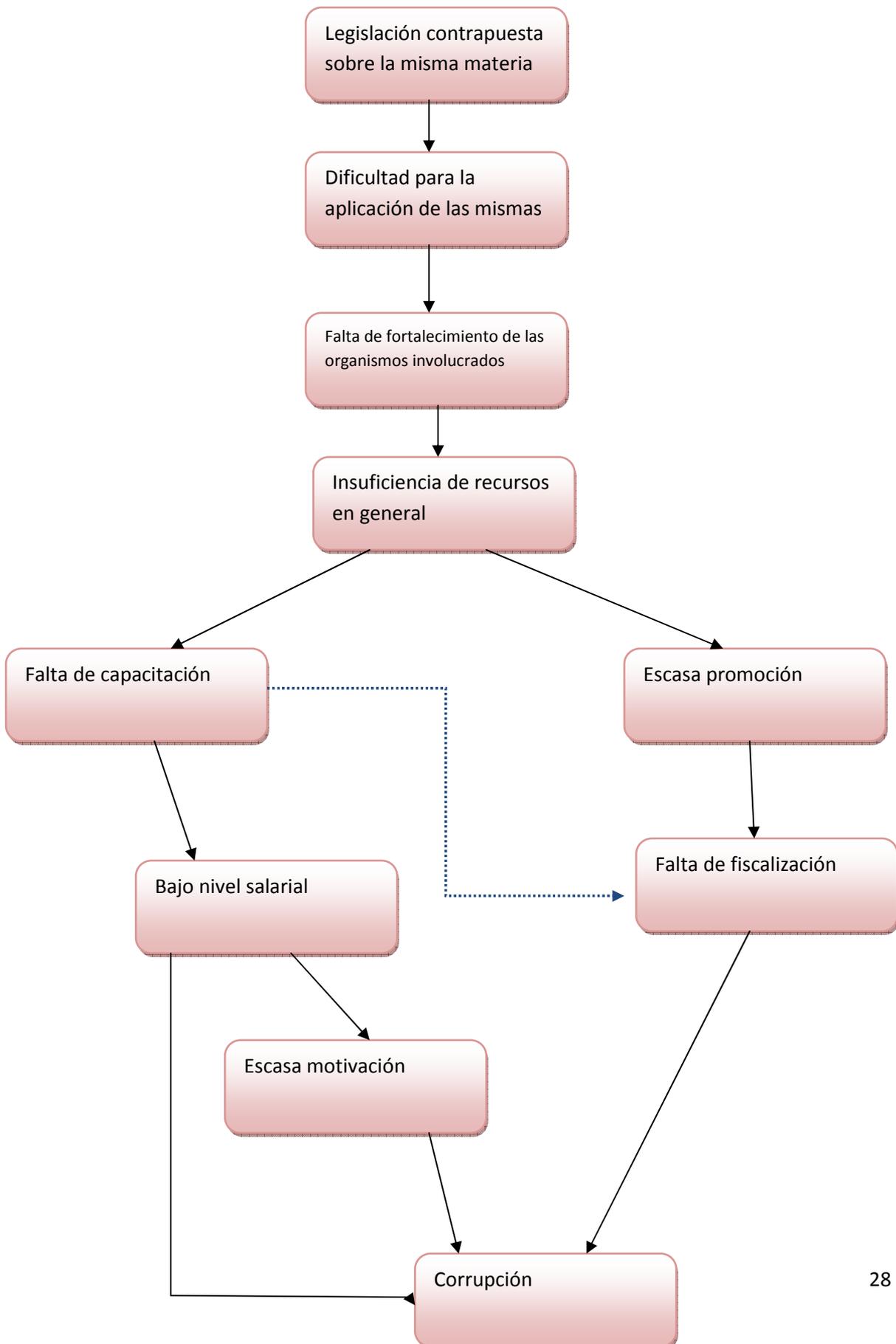
Escasa motivación <ul style="list-style-type: none">• Escasa motivación de RRHH• Falta de interés de partes• Valorización del factor humano existente	Insuficiencia de recursos en general <ul style="list-style-type: none">• Sistemas y control eficaz para el cumplimiento del control eficaz	Escasa promoción <ul style="list-style-type: none">• Escaso conocimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo• Escasa promoción de los principios y derechos de trabajo.• Falta de mayor promoción de los derechos y obligaciones de los trabajadores• Escasa información y difusión de los derechos laborales.
--	---	---

Falta de capacitación <ul style="list-style-type: none">• Capacidad humana para solucionar los problemas	Corrupción <ul style="list-style-type: none">• Corrupción de empleados y trabajadores	Bajo nivel salarial <ul style="list-style-type: none">• Salario bajo	Falta de fiscalización <ul style="list-style-type: none">• Falta de recurso humano para la cobertura del control de la autoridad administrativa del trabajo en el territorio• Fiscalizadores idóneos y capacitación para la función• No se cumple con las disposiciones.
---	--	---	---

MATRIZ DE INVOLUCRADOS

Grupos de Involucrados	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
Empleadores	Evitar la sindicalización de los trabajadores Aumentar la productividad	Rechazo a la sindicalización	Oferta laboral, asesores jurídicos
Trabajadores	Mejoramiento del nivel de vida	Baja calificación de mano de obra Falta de concientización colectiva en relación a la sindicalización	Contrato de trabajo, código laboral
Gremios de trabajadores	Fortalecimiento de su clase	Temor de la clase trabajadora	
Gremios de Empleadores		Grupos muy cerrados	
Entidad regulador-Estado	Regular los intereses de las partes Equilibrar	Insuficiencia de RRHH y medios económicos	C.N. Convenios Leyes Nacionales

ÁRBOL DE PROBLEMAS



MATRIZ ESTRATÉGICA

Visión	La plena participación de los actores en el ámbito del trabajo en libertad, igualdad y dignidad humana		
Misión	Mejoramiento de las políticas y de las acciones para lograr la participación activa de los actores en el área laboral		
Objetivo estratégico Nº1	Indicador	Medios de verificación	Responsable
Capacitar a los funcionarios encargados de la aplicación de las normas	Capacitación de 30 fiscalizadores, 120 hrs. (2 hrs diarias de lunes a viernes dedicadas a la capacitación)		
Actividad	Plazo	Recursos	
Realización de talleres con énfasis en la perspectiva de género y la inclusión en el trabajo decente	12 meses	USD5.000	Dirección del trabajo
Objetivo estratégico Nº2	Indicador	Medio de verificación	Responsable
Difundir los principios y derechos del trabajo en el ámbito tripartito	Realización de talleres con la participación de 30 personas con 4 seminarios con sector empresarial, participación de ARP (Asociación rural del Paraguay) SEPRINCO Federación de la producción de industria y comercio UIP Unión industrial del Paraguay Del sector		

	trabajador: CUT Central Única de Trabajadores, CUTA (Auténtica), CNT Central nacional de trabajadores, CPT Confederación Paraguaya de trabajadores		
Actividades	Recursos	Responsables	Plazos
	USD 15.000		12 meses

GRUPO Nº 3

PROGRAMA: Promoción del Empleo: profesionalización, capacitación, para mejorar la calidad del empleo.

Problema: La situación de las empleadas domésticas

Relevancia: La cantidad de empleadas domésticas representa un alto porcentaje sobre el total de empleadas. Diferencias entre nuestros países.

Argentina: Derechos diferenciados; marco normativo que brinda obra social y registración.

Proyecto Empleada de Casas Particulares

Paraguay: Derechos diferenciados: El ministerio de trabajo, no las considera como asalariados, es un empleado de algún asalariado. Criadazgo: niñas del interior que vienen a cambio de comida y escuela. Desde los 15 a 18 años, Las criadas a partir de cualquier edad.

Brasil. Derechos diferenciados, ellas llegan al salario mínimo; pero es difícil de fiscalizar por desarrollarse el trabajo en el ámbito doméstico.

Uruguay: iguales derechos laborales.

- Promoción del empleo
- La protección social
- El dialogo social y el tripartismo y
- Los principios y fundamentales en el trabajo.

El eje abordado fue:

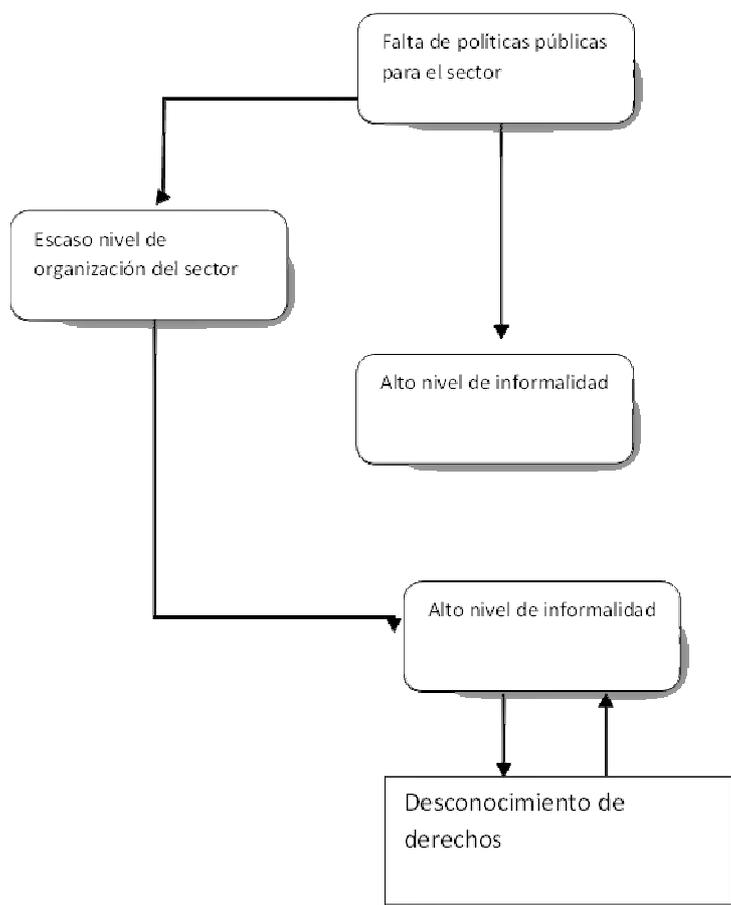
Promoción del Empleo: profesionalización, capacitación, para mejorar la calidad del empleo.

- regularización
- profesionalización
- Protección social

- ¿Cuáles son los problemas para promover el empleo de calidad?

Interés de organismos internacionales de promover derechos del sector	Alto nivel de informalidad	Falta de profesionalización del trabajo doméstico	Falta de oportunidades laborales para mujeres pobres no calificadas
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de inclusión en la seguridad social • Falta de difusión de los derechos • Divulgar derechos • Desconocimiento de la legislación específica • No tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores • Ver una legislación igualitaria • Leyes de protección para ese sector • Negociación colectiva, consejo de salario no facilita los acuerdos 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajos salarios • Mayor salario para el mejoramiento de la calidad de vida de la doméstica • baja remuneración y el trabajo disperso hace que se posponga la formalización para priorizar el cobro del salario íntegro. • Dispersión laboral (el trabajo por hora no es igual al de la casa) • Unificación del horario de trabajo. • Subregistro de empleadas y empleados domésticos • Alto nivel de trabajo no registrado • El contrato de trabajo se produce en un ámbito no visible • sector feminizado y precarizado • múltiples empleadores y modalidades de contratación 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de curso de capacitación • Falta de capacitación • Oferta insuficiente de entidades de formación a nivel departamental • Necesidad de evaluar a entidades de formación realizan experiencia piloto 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de oportunidades laborales • Cantidad de postulantes que tienen mayor requerimiento que las argentinas. • Cantidad de postulantes agravado por la inmigración • migraciones a otros países • Migración del campo a la zona urbana.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



GRUPO	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS
Federaciones o centrales sindicales	Reconocimiento de los trabajadoras en Uruguay. En general apoyan ideológicamente pero no se movilizan en pos de	No es percibida como trabajadora, se asocia al rol tradicional de la mujer. Escasa cultura de sindicalización. Dispersión.	Capacidad de presión. Recursos económicos. Capacidad de poner temas en agenda política
Sindicatos de trabajadoras domésticas	Defienden los intereses de las empleadas domésticas		
Gobierno nacional – Ministerios de trabajo -Organizaciones de la mujer			
-OSC capacitación profesional -Entidades públicas			
Organizaciones gremiales/empresariales amas de casa	Informar sobre los deberes y derechos de los trabajadores	Algunos derechos que la ley les confiere, aumento del costo, derecho de sindicalización.- discriminación por género clase raza.	Recursos económicos-sociales. Lobby influencia en los medios
Entidades privadas y públicas	Ejecución de proyectos que mejoren la capacitación	Falta de inclusión en la perspectiva de género, escaso interés en buscar capacitación de trabajadoras	Capacidad de gestionar y de conseguir recursos Capacidad de incorporar la perspectiva de género en la

		domésticas	formación
Organismos Internacionales	Trabajo decente y productivo. Bienestar y desarrollo Apoyo asesoría Financiación a los gobiernos	Deben darse acuerdos, definición política/ legislación a nivel nacional	Plata, financiación/visión internacional/id buenas prácticas/ Expertise

Objetivos Estratégicos/ los indicadores deben medir calidad, cantidad y tiempo

Visión	Promoción del empleo de calidad p las mujeres.		
Misión	Profesionalización del Trabajo doméstico en el sentido amplio		
Objetivo estratégico 1	Promover los derechos laborales incorporando la perspectiva de género		
Actividad	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Revisión de la legislación nacional comparada	Equipo de expertos Legislación internacional	6 meses	Equipo de las áreas de trabajo Organizaciones de mujeres sindicato
Elaboración de propuestas legislativas que avancen en la equiparación de derechos	Expertos funcionarios legisladores Comisión tripartito	1 año	Unidad de genero del ministerio del trabajo Mecanismos nacionales de la mujer
Diseñar estrategias de presión o seguimiento de la legislación para el cumplimiento de la legislación	Tic, medios de comunicación, actores involucrados, organización de mujeres	1 año	Área de género del ministerio del trabajo
Difusión y	Folletos	2 años	Área de

concientización de los derechos de la población trabajadora y empleadora	Difusión gráfica Spot televisivos y radiales Talleres con sindicatos Organizaciones de mujeres y organizaciones de empleadores		comunicación del ministerio del trabajo y la Unidad especializada de género
Objetivo estratégico 2	Aumentar calificaciones laborales de las trabajadoras domésticas		

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 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.

E. CIERRE DEL TALLER

Al finalizar el taller, se realizó un acto de clausura que contó con las intervenciones de la Ministra de la Mujer, señora Gloria Rubín, quien además efectuó una presentación sobre los trabajos recientes llevados a cabo por su institución. Asimismo, por parte del Ministerio de Justicia y Trabajo, se contó con la intervención del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Raúl Mongelos Schneider, y de la señora Rossana Rojas, Directora de la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora de dicho Ministerio. 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 y el apoyo recibido por parte de las instituciones nacionales, así como del gobierno de Canadá (CIDA); así como también, las facilitadoras señoras Lylían Mires y Beatriz Cueto, agradecieron la excelente participación y organización del taller.



III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Este taller es producto de un trabajo interinstitucional tanto de parte de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y del Departamento de Desarrollo Social y Empleo (DDSE) de la OEA, así como de las autoridades nacionales. La participación y el apoyo de altas autoridades de gobierno del Paraguay, como la Ministra de la Mujer, el Ministro de Justicia y Trabajo y el Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, 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. En relación a los/as participantes del taller, salvo en el caso de Chile, que estuvo representado sólo por el Servicio Nacional de la Mujer, habiendo sido importante la presencia de representante del Ministerio del Trabajo, se logró promover una mayor cooperación y colaboración entre los ministerios y los mecanismos de la mujer de la

subregión. Se espera que este trabajo conjunto potencie iniciativas coordinadas entre ambas instituciones.

3. El resultado expresado en las matrices estratégicas muestra una excelente apropiación de los conceptos y habilidades entregadas en el taller. Por otra parte, en la evaluación realizada, la mayoría de las/los participantes considera que el contenido impartido es aplicable en el trabajo que realizan cotidianamente.
4. A diferencia de los dos talleres realizados anteriormente, para el Caribe y Centroamérica, en esta oportunidad no se trabajó en torno a la misión de las Unidades Especializadas de Género (UEG) con la intensidad con que se hizo en esas ocasiones debido al mayor desarrollo de estas unidades en los ministerios. Por tal motivo se pudo dar paso a una mayor apropiación por parte de las/los participantes, de la técnica de la planificación estratégica y utilizarla en un caso concreto relacionado con el quehacer en torno al trabajo decente, como eje del trabajo de las UEG.
5. Esta dimensión introducida ha permitido enriquecer las diferentes aproximaciones al tema, que van desde un trabajo clarificador de la misión de las UEG (profundizado en los dos primeros talleres) a un ejercitamiento en la elaboración de una matriz estratégica para el diseño de un programa relativo a la realidad de los países representados en el taller. Constituye también una visión enriquecida encaminada a la elaboración de una guía definitiva para la transversalización del enfoque de género por parte de la CIM.
6. Con el objetivo de potenciar el resultado de la capacitación y, atendiendo a que las/os participantes son quienes están a cargo de la institucionalización de la perspectiva de género en los ministerios de trabajo, se propone que se estudie la posibilidad de realizar un seguimiento y apoyo sostenido con el objetivo de formar una red interamericana de UEG en los Ministerios de Trabajo.
7. Las sugerencias recibidas por parte de las/los participantes en la evaluación del taller, son bastante acotadas al propósito de fortalecimiento institucional de las Unidades Especializadas de Género. Tomando en consideración esta demanda, y que este taller es el inicio de un proceso de fortalecimiento, se sugiere estudiar la posibilidad de desarrollar un Programa de Fortalecimiento de las Unidades Especializadas de Género para los países que así lo soliciten, como una asesoría especializada.
8. Finalmente, sólo queda agradecer la magnífica participación de quienes tomaron parte en el taller, de las instituciones co-organizadoras y la hospitalidad de las compañeras y compañeros del Paraguay, así como el apoyo de CIDA-Canadá, que gracias a su contribución hizo posible el desarrollo de este evento.

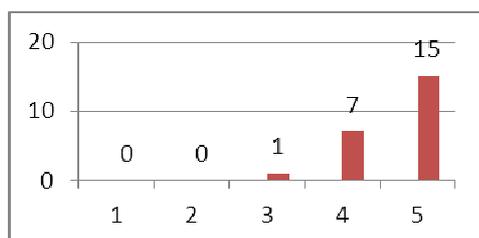
ANEXOS

Evaluación del Taller

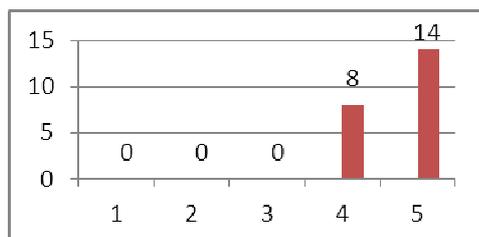
Los resultados de la evaluación realizada por las y los participantes arrojan lo siguiente:

(1 = completo desacuerdo 5= completo acuerdo)

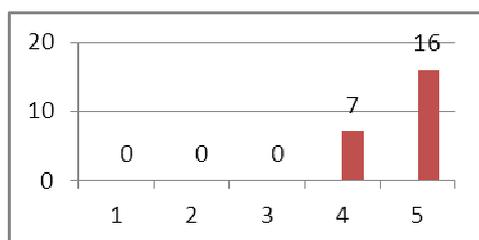
1. *Mi evaluación global de la actividad a la cual asistí es buena*



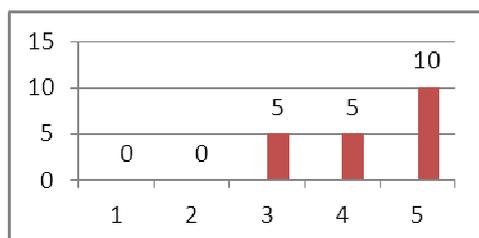
2. *Considero que la organización de la actividad fue adecuada*



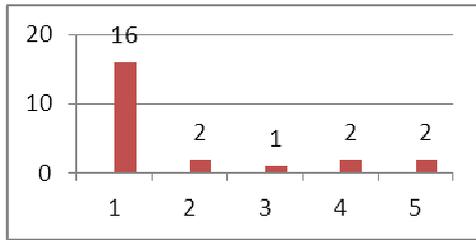
3. *Considero que el espacio de trabajo fue adecuado.*



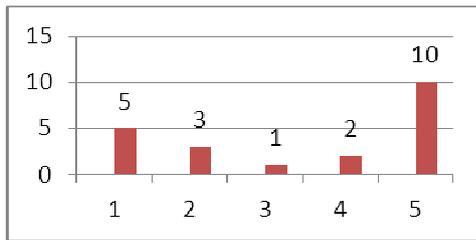
4. *La duración del Taller debiera mantenerse tal como está.*



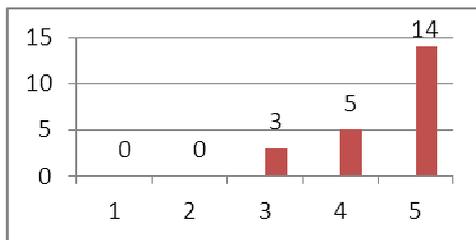
5. *La duración del Taller debiera reducirse*



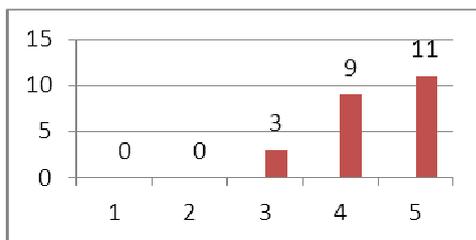
6. *La duración del Taller debiera ser mayor*



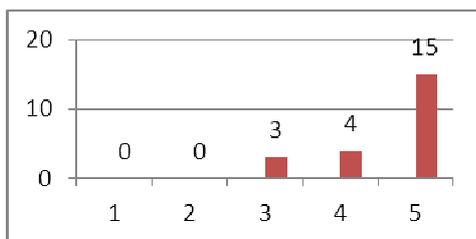
7. *El programa general contiene los temas adecuados para mejorar mi desempeño.*



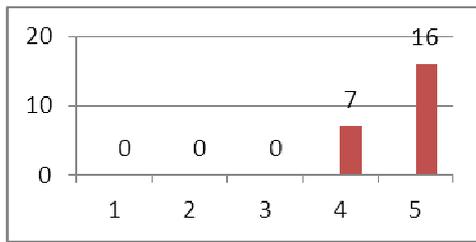
8. *Los contenidos impartidos son aplicables en el trabajo que realizo.*



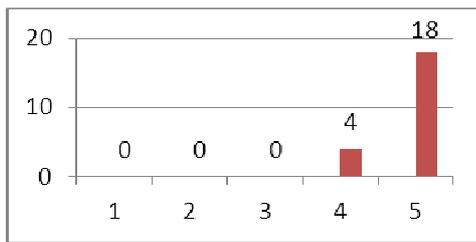
9. *El material didáctico de apoyo utilizado fue adecuado.*



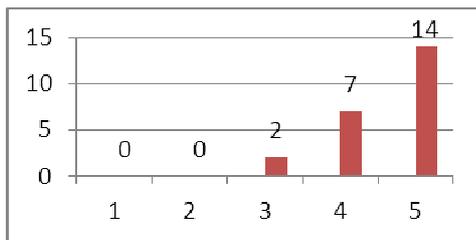
10. Las facilitadoras utilizaron un lenguaje claro



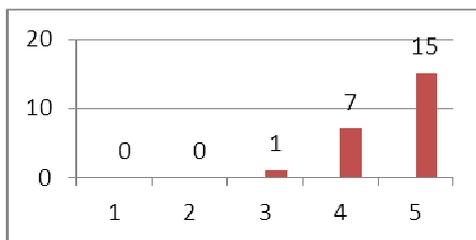
11. Las facilitadoras mostraron dominio de las materias abordadas



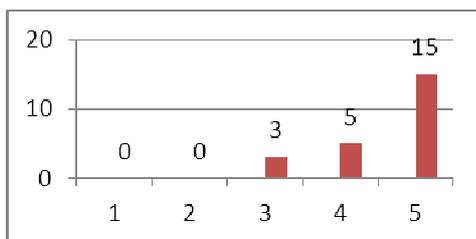
12. Las facilitadoras lograron motivar a los (as) participantes por el tema.



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



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



LISTA DE DOCUMENTOS

DOCUMENTOS

Número del documento	Título	Enlace
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.12/10	Informe	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM03074T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.17/10	Cuestionario Preliminar	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02862T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.18/10	Agenda	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02863T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.19/10	Boletín Informativo	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02864T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.20/10	Lista de Participantes	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02865T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.21/10	Guía de Capacitación (se publicará versión ajustada)	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02866T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/doc.26/10	Presentación del taller	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02971T.pdf

DOCUMENTOS INFORMATIVOS

Número del documento	Título	Enlace
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 15/10	Palabras de Apertura del Ministro de Justicia y Trabajo del Paraguay	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02867T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 16/10	Palabras de Apertura de Carolina Thiede Arias - OIT	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02868T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 17/10	Palabras de Apertura de Gloria Beatriz Godoy de Rubín Ministra-Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República de Paraguay	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02869T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 18/10	Palabras de Apertura de Maria Celina Conte, Especialista, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) - OEA	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02870T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 19/10	Palabras de Apertura de Maria Claudia Camacho Especialista Laboral, Departamento de Desarrollo Social y Empleo (DDSE/OEA)	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02871T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 20/10	Palabras de Clausura de Maria C. Conte, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) - OEA	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02872T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 21/10	Palabras de Clausura del Vice Ministro del Trabajo y Seguridad Social del Paraguay	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02873T.pdf
OEA/Ser.L./II.10 PIA/TG/INF. 22/10	Palabras de Clausura de Gloria Beatriz Godoy de Rubín Ministra-Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República de Paraguay	http://scm.oas.org/pdfs/2010/CIM02961T.pdf



**TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA EL CONO SUR**



Asunción, Paraguay, 15 al 17 de septiembre de 2010

**LISTA DE PARTICIPANTES
ESTADOS MIEMBROS**

ARGENTINA

Ana Ruth Zeliz

Asesora
Ministerio de Relaciones Exteriores,
Comercio Internacional y Culto
Dirección de la Mujer
Esmeralda 1212, piso 8, oficina 808. CP:
1007.
Buenos Aires, Argentina
Tel.: (54) 114 819 7682
Fax: (54) 114 819 7681
E-mail: zelizana@hotmail.com
remui@mrecic.gov.ar

Cristina Rita Antúnez

Coordinadora de Equidad de Género e
Igualdad de Oportunidades en el Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad
Social
Leandro Alem 638 5° Piso
Buenos Aires, Argentina
Tel.: (54) 114 310 5948
E-mail: cantunez@trabajo.gov.ar

BRASIL

Sonia Malheiros Miguel

Secretária de Articulação Internacional
Secretaria de Políticas para as Mulheres da
Presidência da República
Avda. N-1 Norte – Pavilhão das Metas
Brasília, Brasil
Tel.: (55) 61 3411 4274
Fax: (55) 61 3223 0164
E-mail: soniamm@spmulheres.gov.br

Leonor da Costa

Assessora do Ministro
Ministério do Trabalho e Emprego
Explanada dos Ministérios, Bloco F - Sala
520
Brasília, Brasil
Tel.: 55 (61) 3317 6114

Fax: 55 (61) 3317 8247

E-mail: leonor.costa@mte.gov.br

Adriana Rosa dos Santos

Assessora
Ministério do Trabalho e Emprego
Explanada dos Ministérios, Bloco F - 520
Brasília, Brasil
Tel.: 55 (61) 3317 6902
Fax: 55 (61) 3317 8247
E-mail: adriana.rosa@mte.gov.br

Warlen Soares Ferreira

Agente Administrativo
Ministério do Trabalho e Emprego
Explanada dos Ministérios, Bloco F
Brasília, Brasil
Tel.: 55 (61) 3317 6027
Fax: 55 (61) 3317 8255
E-mail: warlen.ferreira@mte.gov.br

CHILE

Ricardo Sergio Parra Neveu

Coordinador de la Unidad de Planificación
y Control de Gestión
Servicio Nacional de la Mujer
Agustinas 1389
Santiago, Chile
Tel.: (562) 549 6110
E-mail: rparra@sernam.cl

PARAGUAY

Humberto Blasco Gavilán

Ministro de Justicia y Trabajo
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguairí
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 245

**Gloria Beatriz Godoy Montorfano de
Rubín**

Ministra-Secretaria Ejecutiva

Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso 13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 042
E-mail: ministra@mujer.gov.py

Raúl Mongelos Schneider
Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel. (595) 21 451 245 / Int. 113
E-mail: raulmongelos@hotmail.com

Rossana Rojas
Directora de la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 971 333 404
E-mail: drrosspy@hotmail.com

María Gloria Báez Recalde
Directora de de Relaciones Internacionales
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 036
E-mail: intersmpr@gmail.com

Benefrida Espinoza
Directora de Cooperación Externa
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 042
E-mail: espinoza@mujer.gov.py

María Teresa Saldivar
Directora de Higiene y Seguridad Ocupacional
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay

Basilía Fariña de Machuca

Jefa de Planificación y Cooperación Internacional
Ministerio de Justicia y Trabajo
Rodriguez de Francia Esq. Estados Unidos
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 245
Fax: (595) 21 498 339
E-mail: basiliafaria@yahoo.com

Dany Alber González Britz
Jefe de Planificación
Ministerio de Justicia y Trabajo
EE.UU c/Rca. De Colombia
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 442 425
Fax: (595) 21 442 425
E-mail: dannyagb@hotmail.com

María Elisa Fernández
Jefa del Departamento de Estadística
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 493 202 int. 124
E-mail: maelisafernandez@gmail.com

Ana María Salinas Centurión
Asesora
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 2451
E-mail: anisalinas81@hotmail.com

Gladys Zunilda Giménez Ortellado
Coordinadora Dirección de Igualdad de Oportunidades
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 036
Fax: (595) 21 450 041
E-mail: coordinación.dio@mujer.gov.py

Sara Stella Mary Centurión de Radice
Coordinadora del Comité de Equidad de Género
Itaipú Binacional
De la Residenta 1075
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 248 1403
Fax: (595) 21 248 1815

E-mail: saracen@itaipu.gov.py

María Celsa Benavidez

Responsable Principal del Proyecto
"Asistencia en Políticas de Participación de
la Mujer en el Desarrollo Rural y la
Seguridad Alimentaria en Paraguay"
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de
la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 036
E-mail: ccampos.fao@mujer.gov.py

Carlos Roberto Carmona Valdebenito

Técnico Sectorialista del III Ambito Acceso
a Recursos Economicos y al Trabajo
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de
la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 036
Fax: (595) 21 450 041
E-mail: ccarmona7@hotmail.com

**Lourdes Mercedes Guirland
Dominguez**

Técnica Sectorialista del III Ambito
Acceso a los Recursos Económicos y al
Trabajo
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de
la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 036
E-mail: luluguirlandd@hotmail.com

Mirta Concepción Ruiz Diaz Miranda

Técnica del área de Descentralización y
referente del Proyecto "Asistencia en
Políticas de Participación de la Mujer en el
Desarrollo Rural y la Seguridad
Alimentaria en Paraguay"
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de
la República
Pte. Franco esq. Ayolas, Edificio Ayfra,
Piso13
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 450 036
E-mail: mirtaruizdiaz@gmail.com
descentralizacion@mujer.gov.py

Lucila Florentín Gómez

Asistente del Departamento de Normas
Internacionales
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 445 993
Fax: (595) 21 498 339
E-mail: lucy.flor380@gmail.com

Alba Rosa Rodriguez Morales

Asistente Administrativa de Planificación y
Cooperación Internacional
Ministerio de Justicia y Trabajo
Rodriguez de Francia Esq. Estados Unidos
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 245
Fax: (595) 21 498 339
E-mail:
albarosarodriguezmorales@gmail.com

Hugo R. Domínguez

Asistente Técnico Administrativo de
Planificación y Cooperación Internacional
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
E-mail: hugo.dominguezg@hotmail.com

Luisa Cabrera Esquivel

Funcionaria
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay

Ivanny Piris Rocha

Funcionaria
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 493 202
Fax: (595) 21 445 991
E-mail: ivannypirisr@hotmail.com

Lidia Nancy Onieva Zubeldia

Funcionaria
Ministerio de Justicia y Trabajo
Asesoría Jurídica
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 443 233

Milda Beatriz Ruiz Diaz de Duarte
Secretaria Pvda. Sección Mediación,
Denuncias y Relaciones Públicas
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 245

María Victoria Rivera
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 245

Andrea Pérez Balbuena
Ministerio de Justicia y Trabajo
L.A. de Herrera Esq. Paraguari
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 245
E-mail: acpbalbuena@gmail.com

Rosell Fernández
Secretaria
Secretaría de la Mujer de la Presidencia de
la República
Asunción, Paraguay
E-mail: rosellfernandez1@hotmail.com

Martha Dora Peralta
APEP-CUT-Auténticos
Fulpencio R. Moreno con México
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 212
E-mail: pmarthadora@yahoo.com

Lidia Ortiz de Riquelme
CUT-A-Frigoríficos
Fulpencio R. Moreno con México
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 21 451 212
E-mail: cutautentica@hotmail.com

Graciela Acevedo
Empresaria
APEP-COMET-CTIO
Asunción, Paraguay
Tel.: (595) 981 448 095
Fax: (595) 21 426 355
E-mail: gracielaacevedo@gmail.com

URUGUAY

Liliana María Seijas Pereira
Asesora en Género

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Juncal 1511
Montevideo, Uruguay
Tel.: (598) 2 916 5776
Fax: (598) 2 916 5773
E-mail: lseijas@mtss.gub.uy
lseijas2001@yahoo.es

Alice Duarte Méndez
Responsable del Departamento de Políticas
de Género a Nivel Local
Instituto Nacional de las Mujeres
18 de Julio 1453 Piso 6
Montevideo, Uruguay
Tel.: (598) 2 400 0302
Fax: (598) 2 400 0302 int. 1615
E-mail: aduarte@mides.gub.uy

ORGANISMOS REGIONALES E INTERNACIONALES

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Carolina Thiede Arias
Oficina Internacional del Trabajo
Asunción, Paraguay
Tel: (595) 21 615 432
E-mail: carolthiede@oitipe.org.py

Organización de los Estados Americanos (OEA)

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

Amanda Caldeira

Consultora
Comisión Interamericana de Mujeres
1889 F Street N.W.
Washington, DC
USA, 20006
Tel: 1 (202) 458 6088
Fax: 1 (202) 458 6094
E-mail: acaldeira@oas.org

CONDUCTORAS DEL TALLER

Lylia 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



Taller de Capacitación en “Planificación Estratégica con Enfoque de Género” Para el Cono Sur

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, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República y el Ministerio de Justicia y Trabajo de Paraguay

Fecha: 15 al 17 de septiembre de 2010

Lugar: Hotel Crowne Plaza, Asunción, Paraguay

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 del Taller

DÍA 1: MIÉRCOLES 15 DE SEPTIEMBRE, 2010 – SALÓN CRISTAL

- 8:15 – 9:00 **Registro de participantes**
- 9:00 – 9:30 **Palabras de Apertura**
- Ministra-Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República de Paraguay, Gloria Beatriz Godoy de Rubín
 - Ministro de Justicia y Trabajo de Paraguay, Humberto Blasco Gavilán
- 9:30 – 10:15 **Sesión introductoria**
- María Celina Conte, Especialista, Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA
 - María Claudia Camacho, Especialista Laboral, Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA
 - Carolina Thiede Arias, Oficina Internacional del Trabajo (OIT) - Paraguay
- 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: JUEVES 16 DE SEPTIEMBRE – SALÓN CRISTAL

- 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: VIERNES 17 DE SEPTIEMBRE – SALÓN CRISTAL

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
	<ul style="list-style-type: none"> - Palabras de la Secretaría Permanente de la CIM/OEA a cargo de la Especialista María Celina Conte - Palabras del Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA a cargo de la Especialista Laboral María Claudia Camacho - Palabras de la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora a Cargo de la Directora Rossana Rojas - Palabras del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social (efectuado a las 11:00), Raúl Mongelos Schneider - Clausura a cargo de la Ministra Gloria Rubín, Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República de Paraguay.