

PEIG



El Salvador

Plan Estratégico Institucional de Género
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios

Créditos

Agosto 2008

**Fundación para la Paz y la Democracia -Funpadem-
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Unidad especial de género y prevención
de actos laborales discriminatorios
El Salvador**

Esta es una publicación del Componente de Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres, del Proyecto Cumple y Gana.

El Proyecto Cumple y Gana: fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica, Panamá y la República Dominicana, desarrollado en alianza, entre la Fundación para la Paz y la Democracia y Abt Associates Inc., con el auspicio del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL).*

**La elaboración de este Plan Estratégico estuvo a cargo de la consultora:
Zoila Haydeé Silva**

Coordinación general y revisión: **María Leitón Barquero**, *Coordinadora del Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres*, del Proyecto Cumple y Gana.

Revisión filológica: **Judith Castro de Carrera.**

Diseño de portada: **Thelma Carrera Castro.**

Diseño y diagramación de páginas internas: **Thelma Carrera Castro.**

* Por sus siglas en inglés.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Presentación | 5 |
| Introducción | 7 |
| Capítulo I. Marco teórico referencial | 9 |
| 1.1 Discriminación en las relaciones laborales | 9 |
| 1.2 Igualdad de trato en las relaciones laborales | 10 |
| 1.3 Institucionalización de la perspectiva de género | 13 |
| Capítulo II. Resumen Diagnóstico | 15 |
| 2.1 Antecedentes de la creación de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios | 15 |
| 2.2 Resumen diagnóstico | 17 |
| 2.3 Propuesta de reorganización | 21 |
| 2.4 Funciones relevantes | 22 |
| Capítulo III. Propuesta estratégica | 24 |
| 3.1 Misión y visión | 24 |
| 3.2 Objetivos estratégicos | 24 |
| 3.3 Áreas de Actuación | 25 |
| 3.4 Estrategia para la ejecución del Plan Estratégico | 26 |
| Capítulo IV. Sistema de monitoreo y evaluación del Plan | 29 |
| Capítulo V. Matrices de ejecución de las áreas, líneas de acción, indicadores y actividades | 33 |

| | |
|---------------------|----|
| Fuentes consultadas | 47 |
|---------------------|----|

| | |
|-------|----|
| Anexo | 49 |
|-------|----|

Presentación

Durante los últimos años, a nivel mundial se ha acrecentado la preocupación por el abordaje de la equidad e igualdad de género en los diferentes ámbitos de la sociedad. En tal sentido, se han realizado convenciones, conferencias, pactos y otra serie de compromisos cuya finalidad es contribuir al bienestar de la población.

Una de las áreas de especial interés y preocupación, la constituye la laboral, donde históricamente se manifiestan relaciones desiguales de género; todo ello relacionado con las responsabilidades, derechos y oportunidades con las que las mujeres y los hombres ingresan al mercado laboral. Esta situación hace que organismos internacionales y los estados, se preocupen por desarrollar instrumentos y estrategias orientadas a superar las brechas de género, existentes y persistentes en las sociedades.

En este contexto, El Salvador, desde el segundo quinquenio de los años 90, inició la implementación de una serie de acciones orientadas a dar cumplimiento a compromisos adoptados, principalmente, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada en 1981) y en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en el año de 1995. Parte de la estrategia definida incluyó el establecimiento de una coordinación interinstitucional para la ejecución de las diferentes áreas de la Política Nacional de la Mujer. Siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, uno de los principales responsables de la ejecución del Área de Trabajo, compromiso que fue asumido con mucha responsabilidad desde un inicio y se ha ido fortaleciendo a lo largo del tiempo, mediante la ratificación de Convenios Internacionales de la OIT, entre los principales (Convenios 100, 111 y 156), reformas hechas al Código de Trabajo, asesorías técnicas por parte de especialistas en la materia, entre otras.

Los avances en la institucionalización del enfoque de género dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, han dado pasos importantes y muestra grandes signos de su evolución; partiendo con la creación de una unidad de la mujer y, posteriormente, el nombramiento de una enlace oficial y la conformación de una Comisión de Seguimiento, responsable de operativizar las acciones definidas en la Política Nacional de la Mujer.

Lo anterior, enmarcado en la declaración y los compromisos adquiridos por los gobiernos de Centro América y República Dominicana, a través de los Ministros de Comercio y Trabajo, plasmados en el informe denominado "La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades", que es conocido como el "Libro Blanco", se constituyó en la coyuntura idónea para crear una unidad especializada en la temática, con capacidad técnica, financiera e institucional, responsable de fomentar nuevas relaciones de género en el ámbito laboral, donde se vayan superando brechas y estereotipos de género que obstaculizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El área, referida a las Garantías de Protección contra la Discriminación en el lugar de Trabajo, es la que tiene vinculación directa con la existencia de la Unidad Especial de Género, ya que hace referencia específica a las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en el sector de maquilas. La garantía de los derechos laborales de las mujeres se convierte en una prioridad.

Se concluye que tienen una vinculación directa con la creación de esta Unidad, las diferentes convenciones que el país ha ratificado y por lo tanto se constituyen en Leyes de la República. A nivel nacional justifica la creación de esta Unidad la Ley de Organización y Funcionamiento del Sector Trabajo y Previsión Social.

Concientes las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el mismo personal de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, de los grandes desafíos que implica la construcción de relaciones laborales con igualdad y equidad entre los géneros, se apoya el trabajo de la Unidad, fortaleciendo su quehacer con el diseño de su Plan Estratégico de Trabajo.

El Plan Estratégico articula el marco de Derechos Humanos con el Enfoque de Género y apunta al ejercicio de los derechos laborales por parte de las mujeres trabajadoras.

Se espera que, con el apoyo de este Plan Estratégico, la Unidad cuente con herramientas para cumplir su papel y que este mismo instrumento le sirva para medir sus avances y evaluar sus logros.

Para cerrar esta presentación, es digno de reconocer y agradecer de manera muy especial, el apoyo brindado por el personal de la Unidad Especial de Género, liderado por la excelente jefatura del Licenciado Ronoel Vela, quien a lo largo del proceso mostró gran interés y activa participación que se concretó en aportes y crítica oportuna para el resultado de este trabajo. De la misma forma, se reconoce la apertura y apoyo de las autoridades del MINTRAB así como del personal de las dependencias que lo conforman.

Introducción

Partiendo del firme compromiso y la postura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), por institucionalizar la perspectiva de género en toda su actuación, para garantizar los derechos laborales, con igualdad y equidad entre los géneros, contando con el apoyo técnico y financiero del Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres del Proyecto Cumple y Gana, como parte de las acciones de fortalecimiento a la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, específicamente en la revisión y formulación del Marco Teórico Referencial, así como, la asesoría y facilitación para la formulación del Plan Estratégico.

Para lograr los objetivos y resultados esperados de esta consultoría, se aplicó una metodología de trabajo sobre la base de la participación de las personas que forman parte del proceso en el área laboral. Además, se empleó un sistema de investigación cualitativa, que partió de un diagnóstico situacional enfocado al trabajo que realiza la Unidad Especial de Género y su interrelación con diferentes actores e instancias del sector laboral; así como se dio importancia al estudio de la normativa internacional y nacional, que sustenta la actuación e intervención de la Unidad en el sector laboral.

El marco que contextualiza la propuesta de las estrategias y líneas de acción que ejecutará la Unidad Especial de Género, es el enfoque de Derechos Humanos y de Género, ya que los objetivos del trabajo están orientados al logro de una práctica del ejercicio de los derechos laborales desde una perspectiva de género en los centros de trabajo.

El presente Plan Estratégico, se convierte en una herramienta de trabajo de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios; contiene las directrices de trabajo y perfila el papel que realiza dicha Unidad dentro del MINTRAB y con todas las instancias y organizaciones que pueden contribuir al cumplimiento de los grandes objetivos planteados.

Como instrumento de trabajo, pone las bases para incorporar sus acciones en el Plan Institucional, identifica los recursos humanos y ayuda a visualizar los recursos financieros que son necesarios para su ejecución.

El documento se estructura con elementos que sugiere la planificación estratégica y está ordenado en cinco capítulos.

El primero presenta una síntesis del marco teórico referencial, el segundo lo constituye un resumen del diagnóstico, el tercero expresa la parte esencial del documento ya que contiene la misión y visión de la Unidad, los objetivos estratégicos, las grandes áreas de intervención y la propuesta de ejecución. El cuarto, desarrolla el sistema de monitoreo y evaluación que

deberá implementarse para que, en un futuro, se pueda medir el impacto en las relaciones laborales que se logran con la intervención eficiente y eficaz de la Unidad. El quinto incluye las matrices de ejecución, por lo tanto describiendo actividades, fuentes de verificación e indicadores que facilitan la medición del cumplimiento del Plan. Por último, se presenta un apartado con las referencias bibliográficas consultadas y anexos con las listas de las personas participantes en todo el proceso de consulta.

Capítulo I

Marco teórico referencial

1.1 Discriminación en las relaciones laborales

La discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral, ha sido un tema en el que históricamente han intervenido las organizaciones internacionales y que ha generado un amplio marco legislativo a nivel internacional, para tratar las desigualdades e inequidades de las que han sido objeto las mujeres, por motivos de género, en el mercado de trabajo.

El Salvador es un país en el que las mujeres han incrementado aceleradamente su participación en el mercado de trabajo, en el que el Estado se suma a reconocer que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana lo que es un obstáculo para el desarrollo; en el año 1979, se adopta y se aprueba la adhesión a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como la CEDAW, por sus siglas en Inglés. En el Art. 1 define discriminación contra la mujer “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Además, en el Art. 11, el Estado se compromete a tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurarle condiciones de igualdad con los hombres.

La legislación salvadoreña se fundamenta en esos compromisos internacionales que el país asume como propios y que se reflejan en los instrumentos y mecanismos que regulan las relaciones laborales.

La Política Nacional de la Mujer (PNM), y el Código de Trabajo, delegan el cumplimiento de estos grandes compromisos, principalmente, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), como institución responsable de regular las relaciones laborales, reconociéndose avances en la trata de la discriminación. La normativa jurídica ha incorporado estos principios; las leyes prohíben la discriminación por razones de sexo, se desarrollan medidas de promoción de igualdad; sin embargo, existe una gran distancia para que la igualdad sea efectiva, sobre todo, en el plano laboral.

El Informe sobre Desarrollo Humano de El Salvador (2008), apunta hacia dos fenómenos relacionados con las desigualdades de género en el mercado laboral; el primero la

discriminaron económica, es decir, las diferencias en las remuneraciones atribuidas a aspectos como el sexo; el segundo, la segregación ocupacional, que señala la concentración desproporcionada de las mujeres en cierto tipo de ocupaciones, que puede interpretarse como exclusión de las mujeres en ciertas actividades productivas, también, a construcciones y estereotipos de género para ocupar ciertos puestos.

La discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, se manifiesta al examinar la calidad del empleo y el cumplimiento de las prestaciones sociales, es en estos aspectos donde se observa mayor desprotección. Las mujeres están mayormente representadas en el empleo informal, por lo tanto, no gozan de prestaciones de seguridad social.

1.2 Igualdad de trato en las relaciones laborales

Tanto la promoción de la igualdad y la discriminación en el ámbito laboral, han sido propósitos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), están expresados en los siguientes Convenios.

- **Convenio 100:** establece la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor, esto significa que, las tasas de remuneración deben ser fijadas sin diferencias por razones de sexo.
- **Convenio 111:** promueve la igualdad de oportunidades mediante el rechazo de la discriminación en el empleo y ocupación.
- **Convenio 156:** clave para el logro de la equidad entre los géneros, que se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, que puedan limitar sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Estos convenios han sido ratificados por el gobierno salvadoreño y forman parte de la legislación laboral, que los empleadores están obligados a cumplir en todos los centros de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está poniendo énfasis en la divulgación de dichos convenios, la creación de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, ha asumido como una de sus funciones la promoción de estos convenios en los centros de trabajo.

La legislación laboral a nivel nacional, tiene como principal referencia el Código de Trabajo, éste señala que velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de

trato en el empleo y ocupación, sin embargo, su papel se limita a hacer observaciones a las empresas en caso de incumplimiento.

Por otra parte, algunas facultades que se le conceden a la mujer por su papel reproductivo, tal como el del tiempo para la lactancia y la obligación de los patronos por instalar y mantener salas cunas en los centros de trabajo, no se cumple en la práctica. El cumplimiento de la legislación y el verdadero ejercicio de los derechos laborales exige una importante acción de supervisión, y posiblemente, de acudir a otras medidas para lograr su efectivo cumplimiento.

De igual forma, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asume otros compromisos relacionados reconocer la igualdad de trato y de oportunidades en las relaciones laborales, que surgieron de importantes acuerdos tomados por los Ministros de Trabajo, expresados en el Informe sobre la Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades, conocido como el "Libro Blanco", que para el caso de El Salvador, en el área de Género y Discriminación, recomienda: Difundir las circulares que prohíben el uso de pruebas de embarazo en la contratación y despido de mujeres trabajadoras, así como, implementar un programa especializado en formación y cumplimiento de asuntos de género.

Se puede afirmar que en el país, las leyes recogen explícitamente el propósito y las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación y establecer la igualdad entre los géneros, pero faltan esfuerzos para hacer efectiva la existencia de no discriminación directa como indirecta, en las prácticas sociales y laborales.

El abordaje de la igualdad como la discriminación por razones de género, exige en un primer momento la definición de estas categorías, que ayudan a comprender y a analizar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

- **Concepto de género**

La teoría de género considera que todas las características asignadas a los sexos son aprendidas. Cada persona, al nacer, empieza un recorrido para aprenderlo. Según Simone de Beauvoir, *no se nace mujer u hombre, sino con un cuerpo que adquiere un significado en este mundo*. Es decir, que se le asignan características diferenciadas según el sexo con el que se nace. **Género** "hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignadas al hecho de ser hombre y ser mujer y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y niñas y niños. Estos atributos oportunidades y relaciones están socialmente construidos y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política. En la mayor parte de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, en

las actividades que realizan, en el acceso y control a los recursos, así como en las oportunidades para tomar decisiones. El género es parte del contexto sociocultural”.¹

Es importante aclarar que género hace referencia a hombres y mujeres, género no es igual a mujer, ni tampoco es un sinónimo de sexo; ya que el sexo se refiere únicamente a las características biológicas o físicas con las que nacemos y que diferencian a hombres de las mujeres, y por ello, se clasifica a las personas en sexo masculino y femenino.

Género no es un concepto estático que sirve para describir realidades y diferencias entre hombres y mujeres, busca una transformación hacia unas relaciones más equilibradas y una equivalencia de los géneros. Encontramos su expresión en el ámbito privado, pero también en el ámbito público, sobre todo se expresa en la división del trabajo.

En El Salvador, según diversos estudios realizados y según datos que recoge el propio Censo Nacional (2007), se observa que los puestos laborales tienen sexo, ya que hay ocupaciones predominantemente femeninas o predominantemente masculinas. La fuerza de trabajo femenina está concentrada en un 82%, en cuatro ramas de actividad: comercio, industria manufacturera, servicio doméstico y los servicios comunales, sociales y de salud; como es de esperar, son actividades de baja remuneración. La segregación ocupacional tiene implicaciones importantes para la persistencia de las desigualdades de género.

- **División del trabajo**

Alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres; es decir, a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social.

Para superar las desigualdades de las que han sido objeto las mujeres, desde importantes Conferencias, en especial la realizada en Beijing, China 1995, se demandó a los gobiernos tomar acciones y medidas concretas para superar estas desigualdades; y es en este contexto, que se promovieron acciones afirmativas o acciones positivas. Para un análisis de género, Acciones Afirmativas, es un concepto importante de definir, porque explica su presencia en el interior de las instituciones.

- **Acciones afirmativas**

Son medidas específicas para garantizar y equilibrar la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales y compensar las diferentes situaciones de partida, respecto a

¹ López Irene y Beatriz Sierra. *Integrando el Análisis de Género en el Desarrollo*. Manual para técnicos de la Cooperación. España. Página No-8.

los hombres. Son una fórmula imprescindible para intervenir en las barreras sociales que dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Prácticamente se convierten en estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permiten contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

1.3 Institucionalización de la perspectiva de género _____

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha venido trabajando desde hace más de una década por institucionalizar la perspectiva de género en la política institucional, en este orden se puede asumir que ha trabajado por operativizar la propuesta de la transversalización del enfoque de género, esta estrategia también, fue impulsada desde la Conferencia de Beijing, para promover el logro de la igualdad entre los géneros.

Internacionalmente la implementación de esta estrategia ha sido denominada Mainstreaming de género. El término no tiene una traducción directa al castellano, pero ha tomado el significado "Integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en la políticas generales". La Comisión Europea define Mainstreaming como el término referido a "la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres"². Esto implica que se debe considerar abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de los hombres y de las mujeres en todas las medidas y acciones.

Esta estrategia se pone en marcha mediante un proceso complejo, ya que requiere la colaboración y el consenso de los diferentes agentes institucionales, que en el caso del MINTRAB, cuenta ya con una estructura administrativa que está trabajando por la integración de la perspectiva de género en la actuación específica de sus departamentos. No hay que perder de vista que la implementación de esta estrategia exige de una interacción entre los diferentes niveles jerárquicos, políticos, administrativos y técnicos. Además, hay que tener presente no solamente las condiciones internas institucionales, sino también a otras instancias que están involucradas en las relaciones laborales.

Una de las grandes responsabilidades asignadas a la Unidad Especial de Género, es precisamente lograr integrar la perspectiva de género de forma transversal en toda la actuación del MINTRAB, hacia dentro de la institución y hacia fuera de la misma. Esto requiere los siguientes supuestos:

² Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. *Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los fondos estructurales*. Página 53.

- a. compromiso de las altas autoridades por transversalizar el enfoque de género en la actuación del MINTRAB. Al respecto se cuenta con el interés explícito de las altas autoridades y el fortalecimiento y la apuesta por mejorar el trabajo de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios;
- b. compromiso institucional de incorporar en un primer momento el Plan Estratégico de la Unidad, en la planificación general del MINTRAB, y de esta forma, la asignación de presupuesto para su ejecución;
- c. el apoyo e integración de los mecanismos administrativos existentes en el MINTRAB, como es la Comisión de Seguimiento de la Política Nacional de la Mujer, que cuenta con representación de las diferentes Direcciones y Departamentos.

Capítulo II

Resumen diagnóstico

2.1 Antecedentes sobre la creación de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios

Por acuerdo del Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, se modifica el nombre de la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales por el de **Unidad Especial Contra Actos Laborales Discriminatorios**, el 16 de Julio de 2005³.

Fundamenta principalmente, la creación de esta Unidad, la declaración y compromisos que adquirieron los gobiernos de Centro América y República Dominicana, a través de los Ministros de Comercio y Trabajo, plasmados en el informe denominado La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades, conocido como el "*Libro Blanco*".

El área de "Discriminación y Género" del *Libro Blanco*, señala como parte de las prioridades y recomendaciones regionales, la creación de la oficina especializada dentro del Ministerio, así como identifica una serie de retos y desafíos que ésta debe asumir.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social asume los compromisos emanados del *Libro Blanco* con la creación del mecanismo que en este momento se denomina **Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios** y amplía el recurso humano asignado a dicha Unidad. Además, tienen una vinculación directa con la creación de esta Unidad, las diferentes convenciones que el país ha ratificado, y por lo tanto se constituyen en Leyes de la República. Entre las más importantes cabe mencionar:

- Convenios de la OIT, que responde su organización al principio de tripartismo; trabajadores, gobiernos y empleadores. Entre los fundamentales están los Convenios No. 100, sobre la igualdad de remuneración; No. 111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 1958; y No. 156, sobre los y las trabajadoras con responsabilidades familiares;
- Ley de Organización y Funcionamiento del Sector Trabajo y Previsión Social, que a nivel nacional justifica la creación de esta Unidad;

³ Datos proporcionados y registrados por el Lic. Ronoel Vela jefe de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios en un documento que recopila: tratados, convenios, declaraciones y circulares que fundamentan el trabajo de la unidad (agosto 2005).

- El Código de Trabajo y otras leyes, como: la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Por otra parte el MINTRAB tiene responsabilidades en el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer.

2.2 Resumen diagnóstico

En este resumen, se presenta únicamente una síntesis de la situación encontrada con respecto a las dificultades sentidas en la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios la cual, en alguna medida, recoge factores externos y elementos que son determinantes para el buen desempeño de la Unidad en estudio.

| Externo | Interno |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● El personal de la Unidad presentó dificultad en la identificación específica de su misión, tiene mucho más claro sus fines. Sin embargo, al pasar al momento de su aplicación lo restringe a la función de las inspecciones. ● El equipo de trabajo que conforma la Unidad Especial de Género, se ha desempeñado como inspector, por lo que asume ese papel con gran facilidad y enfoca su trabajo hacia los objetivos propios de la actividad que requiere la inspección. ● El recurso humano de la Unidad Especial de Género cuenta con un nivel educativo deseable y ha sido capacitado en materia de género, sin embargo, necesita puntualizar y profundizar conocimientos en la aplicación de la perspectiva de género, estrategias y metodologías específicas para lograr la transversalización de género en toda la actuación de la Unidad. | <ul style="list-style-type: none"> ● Algunos centros de trabajo, representados por sus empleadores, muestran aun resistencia hacia el trabajo que realiza la Unidad y no reconocen como problema la discriminación por razones de género en el sector laboral. ● Las organizaciones de mujeres y las organizaciones del área laboral cuentan con nulo o poco conocimiento de la existencia de la Unidad Especial de Género, por lo tanto, apenas lo visualizan como un recurso para los trabajadores. ● Las organizaciones sindicales, las organizaciones de mujeres y las mismas mujeres trabajadoras sostienen que persiste la discriminación laboral por razones de género. ● Desde la apreciación de las organizaciones laborales, sostienen que los centros de trabajo comúnmente no cumplen con los derechos laborales de la mujer trabajadora, especialmente le son negadas sus prestaciones sociales. |

Externo

- La Unidad no ha logrado proponer proyectos sostenibles enfocados a la prevención de actos discriminatorios en el sector laboral, es decir hacia el cumplimiento de su papel. Dentro del Plan de Trabajo Institucional se sitúan sus acciones dentro de las grandes metas de trabajo de la Dirección General de Inspección.
- EL MINTRAB cuenta con los mecanismos administrativos para ejecutar y promover los Derechos de la Mujer y trabajar en acciones enfocadas a la igualdad y equidad en el ámbito laboral, pero no ha logrado construir una estrategia para transversalizar con eficacia el género dentro de su propia política institucional, es decir dentro de la actuación de toda la estructura organizativa del MINTRAB.
- La Unidad por sí misma no ha logrado construir una instancia de apoyo al interior y exterior del MINTRAB, es decir, le falta posicionarse como tal en todo el sector laboral; se observan escasas alianzas con el resto de sectores gubernamentales y no gubernamentales.
- La Unidad cuenta con la asignación de un amplio recurso humano, sin embargo, no dispone de un presupuesto específico para el desarrollo de su trabajo.

Interno

- Las mujeres con algún tipo de discapacidad son doblemente discriminadas por su condición de mujer y su discapacidad.

| Externo | Interno |
|---|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● La Unidad cuenta con la asignación de un amplio recurso humano, sin embargo, no dispone de un presupuesto específico para el desarrollo de su trabajo. ● En la atención a denuncias por razones de discriminación de género, los procesos administrativos no son ágiles y las instalaciones no son apropiadas para la atención de los casos. | |

Fuente: información sistematizada de cuatro talleres participativos, desarrollados con diferentes sectores involucrados en el ámbito laboral.

Para contar con un panorama general de la situación encontrada y valorar las mejores posibilidades que permitan enfrentar estos problemas y apuntar a excelentes resultados de trabajo de la Unidad Especial de Género, se identifican las siguientes fortalezas y oportunidades.

| Fortalezas | Oportunidades |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Existe en el interior del MINTRAB, capacidad institucional para la transversalización de género en todo su quehacer, expresado en una actitud de compromiso de las altas autoridades que lo conforman. ● Iniciativas que apuntan hacia la inclusión de la perspectiva de género en la estructura organizativa del MINTRAB. Hay capacidad instalada en toda la estructura institucional del MINTRAB, existe una comisión de cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer con representación de las distintas divisiones y de oficinas regionales. | <ul style="list-style-type: none"> ● El marco jurídico internacional y nacional deriva obligaciones del Estado Salvadoreño, por lo tanto, la creación de la Unidad está suficientemente fundamentada, ya que sobre esta Unidad recae el reto de formular estrategias que permitan el cumplimiento de los derechos laborales con equidad entre los géneros. |

| Fortalezas | Oportunidades |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">● La existencia y permanencia de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Discriminatorios, con suficiente recurso humano.● Hay esfuerzos y experiencia capitalizada de acciones encaminadas hacia el cumplimiento de la normativa jurídica internacional y nacional que sustenta el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y la construcción de la igualdad y equidad entre los géneros en el sector productivo. La Comisión de Género ejecuta el Plan de Acción que le corresponde al área de trabajo.● Actualmente la Unidad capitaliza: esfuerzos, apertura e iniciativas por la realización de un trabajo conjunto con los organismos y sindicatos de trabajadores. | <ul style="list-style-type: none">● Apertura y disposición por parte de algunas organizaciones que promueven los Derechos Laborales, para iniciar acciones que conlleven a prácticas distintas e innovadoras de trabajo conjunto con el MINTRAB, a través de la Unidad Especial de Género y Actos Laborales Discriminatorios. |

Fuente: información sistematizada de cuatro talleres participativos desarrollados con diferentes sectores involucrados en el ámbito laboral.

2.3 Propuesta de reorganización

Tomando en cuenta la situación existente en que opera la Unidad Especial de Género, se hace un breve análisis del escenario actual, ya que hay expectativas con relación a su funcionamiento.

| Escenario Actual | Nuevo escenario (propuesta) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● La Unidad Especial de Género depende de la Dirección General de Inspección. ● Está integrado el equipo de trabajo, por una jefatura, dos supervisores y 12 inspectores(as) y una secretaria, corresponde el 60% hombres y 40% mujeres. ● Su quehacer principal lo relaciona y lo ejecuta a través de las Inspecciones. ● Su actuación dentro de toda la planificación institucional queda invisibilizada (pese a la excelente evaluación de la que es objeto). ● No cuenta con un presupuesto para el cumplimiento de sus acciones. ● Su ubicación jerárquica en la institución, la ubica en un nivel muy subalterno, por lo tanto, no hay capacidad de toma de decisiones. | <ul style="list-style-type: none"> ● Ubicar orgánicamente a la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, a un nivel de dependencia directa del despacho del puesto de Vice-ministro(a). ● Disminuir el tamaño del equipo de trabajo, convertirla en una unidad más pequeña con cumplimiento específico de su misión de creación. ● La Unidad cuenta con su propio plan estratégico y cumple con su misión específica dentro del MINTRAB. ● Plan Estratégico de Trabajo de la Unidad, coherente e integrado a la Planificación Institucional. ● Sobre la base de su instrumento de Planificación, se le asigna presupuesto dentro de la institución. ● Desarrollar capacidades de gestión y de coordinación con otras instancias del MINTRAB, para la presentación de los proyectos que ejecutará la Unidad y que necesitan fondos. |

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en los procesos de consulta.

Justifica la reubicación y reorganización de la Unidad, la misión asignada a la misma, las nuevas y amplias funciones; ya que están orientadas al logro de grandes cambios en el ámbito laboral. A la búsqueda de consensos y alianzas tanto al interior del MINTRAB como con otras instancias y organizaciones que representan los intereses de las personas trabajadoras.

La transversalización de la perspectiva de género en toda la actuación del MINTRAB, no se puede lograr con una Unidad que por sí misma efectúe su trabajo, sino con una Unidad que sea el eje, el motor que dinamice el trabajo de todos los departamentos, bajo una filosofía política y ética común, que en este caso, se lo da el marco de los Derechos Humanos desde el enfoque de género.

Dentro de la organización administrativa de la institución, existen jerarquías que determinan relaciones laborales, en tal sentido, ubicar la unidad al nivel de las asesorías que dependen directamente de la figura del puesto del viceministerio, y en su defecto, al nivel del resto de divisiones, daría la posibilidad de una relación horizontal para la toma de decisiones, y al mismo tiempo, facilitaría la coordinación y gestión necesaria con el resto de divisiones.

● **Mecanismos institucionales para la implementación del Plan**

Al interior del MINTRAB se identifican tres instancias con responsabilidades, algunas con programas o también acciones para promover los derechos laborales desde una perspectiva de género.

1. Vice Ministra, pertenece a la Junta Directiva del ISDEMU con responsabilidades a nivel de la Política Nacional de la Mujer.
2. Comisión de Enlace con el ISDEMU, con representación de los diferentes departamentos del MINTRAB, ejecutores directos de acciones emanadas de la PNM.
3. Unidad de la Mujer, de atención directa al público, atiende necesidades prácticas que se presentan en el ámbito laboral.
4. Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios.

2.4 Funciones relevantes de la Unidad _____

- a) Formulación e implementación de estrategias y acciones para la transversalización de la perspectiva de género al interior del MINTRAB.

- b) Asesoría técnica para la facilitación y orientación de los procesos de transversalización de la perspectiva de género en los Centros de trabajo o también organizaciones.
- c) Diseño de propuestas para la implementación de acciones afirmativas que contribuyan al fomento y promoción de la equidad de género en los lugares de trabajo.
- d) Diseño y aplicación de un plan/programa nacional para la sensibilización y capacitación en género y su aplicación práctica en el ámbito laboral.
- e) Definición y establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional e intersectorial para la implementación de estrategias orientadas al logro de la equidad entre los géneros en el ámbito laboral.
- f) Monitoreo permanente de la situación del mercado laboral desde una perspectiva de género.
- g) Seguimiento permanente al cumplimiento de la normativa nacional e internacional vigente sobre los derechos laborales, desde una perspectiva de género.
- h) Sistematización y documentación de los procesos desarrollados por y desde la Unidad de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios.
- i) Realización de evaluaciones intra e interinstitucionales para verificar los avances y desafíos en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
- j) Gestión de recursos técnicos y financieros para el fortalecimiento de las capacidades en materia de género.
- k) Generación de espacios de intercambio de buenas prácticas, en materia de transversalización del enfoque de equidad de género en el ámbito laboral.
- l) Atención especializada y referencia de casos de discriminación laboral por razones de género.
- m) Facilitación de procesos de organización de redes interinstitucionales con las organizaciones de carácter laboral.
- n) Manejo de información, estudios sobre las condiciones laborales de las personas desde un enfoque de género.

Capítulo III

Propuesta estratégica

3.1 Misión y visión

Misión

Instancia especializada en el MINTRAB que promueve, orienta, fortalece, implementa y monitorea los procesos de transversalización del enfoque de equidad de género, en el cumplimiento de los derechos laborales, mediante la coordinación intrainstitucional e interinstitucional, para la construcción de relaciones laborales en condiciones de igualdad de oportunidades y equidad entre los géneros.

Visión

Ser la instancia especializada a nivel gubernamental referente, confiable a nivel nacional, por su excelente capacidad en la implementación de los derechos laborales bajo los principios de igualdad y equidad entre los géneros, mediante esfuerzos coordinados con los centros de trabajo, las organizaciones laborales y con los propios hombres y mujeres que conforman el sector productivo en El Salvador.

3.2 Objetivos estratégicos

1. Fortalecer los procesos de cumplimiento de los compromisos que dicta la normativa internacional y nacional en el ámbito laboral, tomando en consideración el enfoque de Derechos Humanos desde una perspectiva de igualdad y de equidad entre los géneros.
2. Institucionalizar la transversalización de la perspectiva de género en todas las funciones y acciones que realiza el MINTRAB, para que logre relaciones laborales sin discriminación por razones de género.
3. Promover esfuerzos que integren a personas empleadoras y trabajadoras, organizaciones del sector laboral y demás instituciones gubernamentales, en la definición de estrategias y acciones, que conlleven a la sensibilización y al cumplimiento de los derechos laborales, desde un enfoque de género, en los diferentes escenarios de trabajo.
4. Mejorar y formar al personal del MINTRAB, a través de procesos sistemáticos y continuos de capacitación en el cumplimiento de la legislación laboral, desde una perspectiva de género, para que identifique eficazmente situaciones de discriminación por razones de género.

5. Posicionar al MINTRAB como la institución gubernamental que promueve y vela por el cumplimiento de los derechos laborales desde una perspectiva de género.

3.3 Áreas de actuación

A continuación se describen las grandes áreas de actuación que debe realizar la Unidad Especial de Género del MINTRAB, para cumplir con su misión dentro de la institución y el desempeño de la misma, en la protección y cumplimiento de los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras en el ámbito laboral.

- **Promoción y sensibilización**

Incluye todas las actividades de promoción y divulgación, campañas de sensibilización a nivel nacional sobre las normativas nacionales e internacionales que protegen el ejercicio de los Derechos Humanos, con la finalidad de prevenir y erradicar actos discriminatorios en el ámbito laboral y lograr relaciones laborales con igualdad y equidad entre los géneros.

- **Educación y capacitación**

El conocimiento y la aplicación de los derechos laborales, es importante para las relaciones laborales que se establecen en los lugares de trabajo, en este sentido, se debe capacitar sobre la aplicación y ejercicio de las normativas nacionales e internacionales, relacionadas con los derechos laborales, con la finalidad de disminuir las brechas de género en el ámbito laboral y cualquier acto discriminatorio.

- **Aplicación efectiva de la normativa laboral**

Uno de los grandes retos de la Unidad Especial de Género, es lograr institucionalizar la transversalización de la perspectiva de género en la actuación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es decir, enfocar la perspectiva de género en su política institucional; por lo tanto, dicha Unidad realizará acciones para acompañar y facilitar ese proceso con el resto de las dependencias del MINTRAB.

Asimismo, hay que continuar incorporando la perspectiva de género en el cumplimiento de la normativa jurídica internacional y nacional correspondiente al ámbito laboral, y que, las distintas instancias velen por su efectivo cumplimiento.

- **Gestión para la investigación**

La dinámica de funcionamiento del mercado laboral, se encuentra influenciada por una serie de aspectos que inciden en su desempeño. En tal sentido, resulta de vital importancia realizar un monitoreo de las condiciones bajo las cuales interactúa, a fin de identificar elementos discriminatorios o brechas que afectan a las personas trabajadoras. De ahí que, desde la dinámica de la Unidad Especial de Género, se vuelva estratégico y esencial realizar de forma continua y sistemática, un trabajo de investigación acerca de la situación del mercado laboral desde la perspectiva de género; dicha labor deberá realizarse de forma coordinada con las instituciones especializadas en materia de investigación y de interés en el área laboral.

- **Organización y relaciones interinstitucionales**

El cumplimiento de la normativa laboral requiere de la actividad conjunta entre el sector público, el privado y la sociedad civil; por lo que se define como una línea estratégica de trabajo que debe desarrollarse desde la Unidad, en lo concerniente a la organización y establecimiento de redes interinstitucionales, cuya consolidación contribuya en la promoción, ejercicio, monitoreo y evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos en el ámbito laboral.

Esta actividad interinstitucional, también deberá realizar un trabajo de propuesta e incidencia a diferente nivel, con el fin de contribuir en la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres.

3.4 Táctica para la ejecución del Plan Estratégico _____

Habrà que considerar que integrar la perspectiva de género en las funciones principales de todo el MINTRAB y sobre todo impulsar en los centros de trabajo la construcción de un ambiente laboral con igualdad y equidad entre los géneros, representa un proceso que, en principio, puede contar con personal que muestre resistencias al cambio por lo cual hay que integrarlos y trabajar con ellos.



Fuente: elaboración propia de la consultora

● **Primera Fase: Promoción y Divulgación de la información**

Constituye el momento de informar a todos los actores claves involucrados directamente e indirectamente en la ejecución del Plan Estratégico de la Unidad, es el momento para ir preparando las condiciones, la coordinación necesaria y el apoyo de las diferentes Direcciones -Administrativa, Relaciones Internacionales, de Prevención Social, General de Trabajo y de Inspección-. Destacan por su importancia en función de este trabajo, los Departamentos de Recursos Humanos, Planificación, Presupuesto; Inspección; Comercio y Servicios; de Inspección Agrícola; así como, los Institutos relacionados con el sector de trabajo -Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP)- entre otros.

● **Segunda Fase: Sensibilización y Capacitación**

Por la trayectoria del MINTRAB en su trabajo de implementación de la Política Nacional de la Mujer, desde hace una década ha venido impulsando procesos de sensibilización y capacitación a su personal; sin embargo, el diagnóstico situacional demostró necesidades relacionadas a la capacitación del personal; es de tomar en cuenta que el personal se ha incrementado significativamente en estos dos últimos años.

Especialmente, todas las personas inspectoras de trabajo deben contar con formación básica, que les permita hacer las inspecciones velando porque no exista discriminación por razones de género y que éstas se cumplan en el marco de los Derechos Laborales. Inicialmente hay que cubrir esta fase internamente en el MINTRAB, para pasar a su ejecución con otras instancias, como los centros de trabajo, las organizaciones laborales, sindicales, entre otras. (Situación que ha sido contemplada en las líneas de acción que impulsará la Unidad Especial de Género.

- **Tercera fase: procesos institucionales que permitan la ejecución del Plan**

El MINTRAB está haciendo sus mayores esfuerzos por institucionalizar la perspectiva de género en toda su actuación y cuenta con mecanismos administrativos para el cumplimiento de este compromiso, entre éstos cabe mencionar a la Comisión de Enlace de Seguimiento a la Política Nacional de la Mujer, una Unidad de la Mujer y la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios. Por lo que se sugiere:

- establecer un sistema de coordinación intra e interinstitucional;
- formular y mantener una agenda de trabajo;
- debatir sobre el enfoque y la estrategia metodológica a seguir para lograr la transversalización de la perspectiva de Género en la actuación del MINTRAB;
- una vez reorganizada la Unidad, el Plan Estratégico de Trabajo se convierte en el instrumento de planificación para su gestión y valoración presupuestaria, así como, que sus actividades sean integradas al Plan de Trabajo de todo el MINTRAB.

Coordinación

Existen dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instancias que se convierten en áreas estratégicas para cumplir con las grandes líneas de acción que se ha trazado la Unidad Especial de Género, entre las que cabe mencionar la Administrativa, Relaciones Internacionales, Dirección General de Previsión Social, Dirección General de Trabajo, Dirección General de Inspección; entre éstos, algunos departamentos que se vuelven claves tales como: Recursos Humanos, Capacitación, Estadísticas, Desarrollo Tecnológico.

Dado que el MINTRAB cuenta con oficinas regionales y departamentales en: Santa Ana, Sonsonate, Zacatecoluca, Usulután, San Miguel y La Unión, se proyecta una representación de la Unidad Especial de Género en cada una de las regionales.

La coordinación también está presente fuera de la institución, la Unidad coordinará su trabajo con otras instituciones relacionadas a los fines del MINTRAB o con las que se comparte responsabilidades en el cumplimiento de acciones que permiten hacer operativa la coordinación entre ellas: institutos, sindicatos, organizaciones de mujeres, organizaciones locales, entre otras.

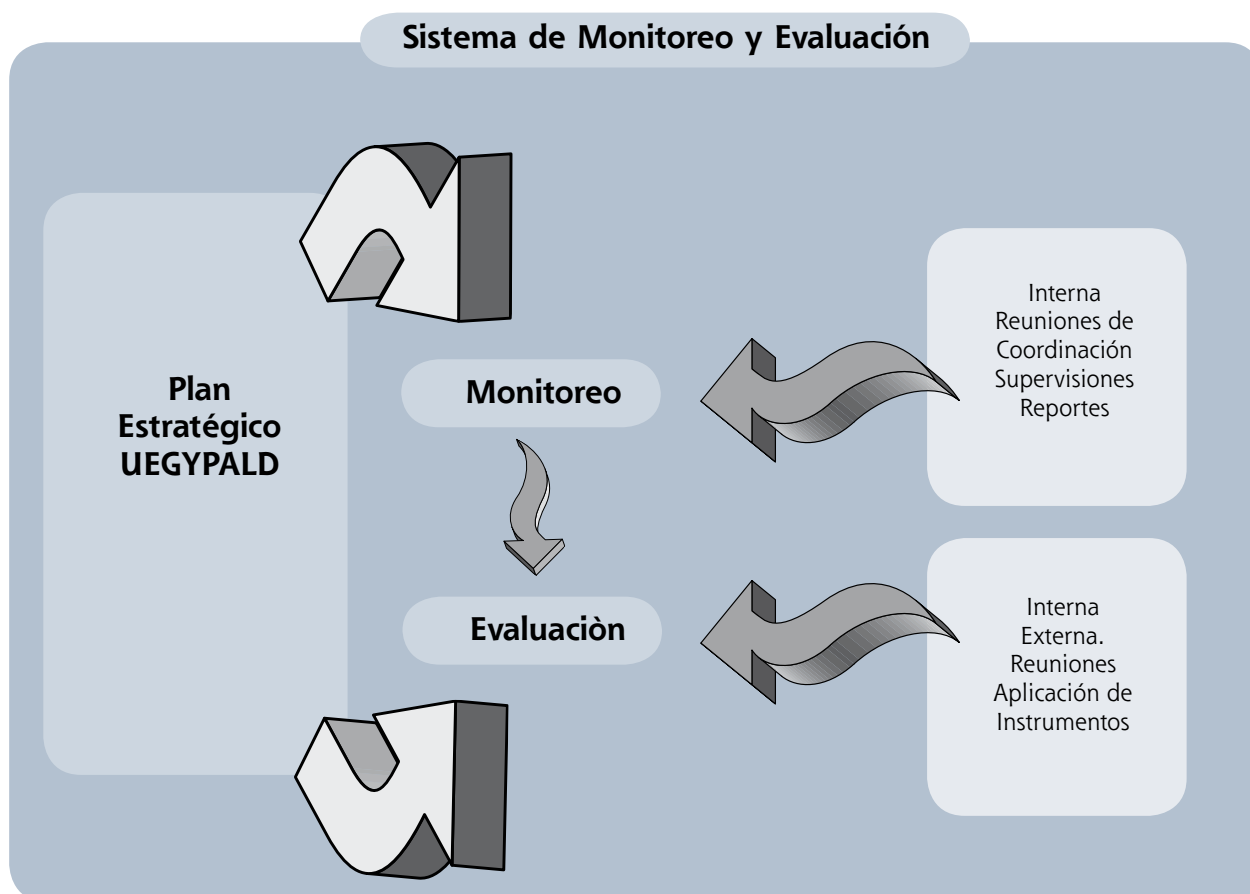
Capítulo IV

Sistema de monitoreo y evaluación del Plan

Como parte del proceso de implementación del Plan Estratégico se incluye el sistema de monitoreo y evaluación que acompañará la ejecución de las líneas de acción y que facilitará la medición efectiva de los avances que logre obtener la Unidad Especial de Género.

Tanto el monitoreo como la evaluación, son elementos indispensables para garantizar una buena ejecución de cada una de las estrategias y líneas de acción que facilitan de manera efectiva los avances obtenidos. Ambos sistemas deben de responder al propio análisis de contexto y a las propias necesidades de la institución.

La gráfica siguiente muestra su ubicación en el proceso de implementación del Plan Estratégico.



- **Monitoreo**

El monitoreo comprende el mecanismo de seguimiento, que la Unidad Especial de Género aplicará para controlar el cumplimiento de las acciones que estará ejecutando. Constituye un método crítico de la acción en el momento de la realización, permite apuntar a reorientaciones técnicas e incorporar ajustes, si son necesarios, con relación a lo planificado.

- **Mecanismo de monitoreo**

El monitoreo puede ser efectuado por el personal de la misma Unidad Especial de Género, es decir, conservar un nivel interno. La misma Unidad lo ejecutará coordinadamente con el resto de las direcciones o departamentos del MINTRAB.

- **Procedimientos**

Cada una de las actividades ejecutadas debe ser debidamente registrada en su momento.

Mediante reuniones con el personal de los diferentes departamentos, se puede recolectar la información relativa a las acciones que se van ejecutando. Además, oportunamente el equipo de trabajo de la Unidad Especial de Género puede ir conociendo los principales problemas afrontados en el proceso de ejecución.

Los indicadores de avance dan la pauta para ir midiendo el progreso obtenido en cada una de las acciones ejecutadas.

En la medida que se ejecute el Plan Estratégico, cabe agregar las visitas, supervisiones a los centros de trabajo para conocer de manera directa los avances que se van obteniendo.

Estos procedimientos realizados se deben plasmar en informes, escritos, reportes y alimentar las estadísticas de la Unidad y de la institución en general.

- **La evaluación**

La evaluación es un proceso que se utiliza para medir, analizar y valorar los resultados obtenidos, implica la reflexión sobre las acciones que se están implementando, basada en procedimiento sistemático de recopilación y análisis de la información. Su nivel de acción es la eficiencia, los efectos y el impacto, es decir debe apuntar a cumplimiento de objetivos y resultados.

- **Mecanismos**

La evaluación puede realizarla a nivel interno y externo.

- **Interno:** solamente con el personal del MINTRAB

Comisión de evaluación, integrada con representación de los diferentes departamentos involucrados directamente en la ejecución de plan.

- **Externo:** para lograr una mayor transparencia y fomentar la cultura de rendimiento de cuentas, se organizará una comisión de evaluación más amplia y participativa entre autoridades del MINTRAB, empleadores, organizaciones de personas trabajadoras, y otras instancias como el ISDEMU.

La evaluación se puede hacer mediante reuniones, jornadas de evaluación, aplicación de instrumentos de medida, reuniones de consulta con mujeres trabajadoras.

- **Procedimientos**

- Hay que definir objetivos de las evaluaciones.
- Preparar herramientas o instrumentos de evaluación.
- Aplicación de técnicas.
- Procesar información y elaborar informes.

Las evaluaciones se pueden promover anualmente y dar los insumos para un documento del proceso y los resultados obtenidos en la evaluación.

- **Criterios a revisar en la evaluación**

- Viabilidad, eficacia, eficiencia, impacto.

Los indicadores establecidos tanto de avance como de resultado, deben ser tomados en cuenta en las evaluaciones.

Ejemplo de matrices

Matriz para la fase de monitoreo

Línea de Acción:

| Resultado | Actividades realizadas | Progreso del Indicador | Principales problemas |
|-----------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Matriz de evaluación

| Lógica de intervención | Indicador previsto | Logro del indicador | Factores que han limitado | Avance hacia la equidad de género |
|------------------------|--------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Línea de acción | | | | |
| Actividades | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Capítulo V

Matrices de Ejecución de las Áreas, líneas de acción, indicadores y actividades

Área estratégica 1. Promoción y sensibilización

Objetivo Específico 1

Promover y divulgar los derechos y obligaciones laborales a través de los medios de comunicación social y alternativa, con la finalidad de lograr especialmente que las mujeres ejerzan completamente sus derechos en el ámbito laboral.

| <p>Línea de acción 1.1 Programas de divulgación de los derechos laborales desde un enfoque de género a través de los medios de comunicación masivos y alternativos en el ámbito local y a nivel nacional.</p> | <p>Resultado 1.1 Población con conocimiento de los derechos laborales, especialmente la población femenina.</p> | | <p>Indicador de resultado A plazo de cinco años, el 90% de la población trabajadora conoce sus derechos laborales desde una perspectiva de género. Indicadores de avance 1- Por año, ejecutar al menos una campaña de divulgación sobre los derechos laborales de las mujeres trabajadoras a nivel nacional. 2- En plazo de cinco años, que el 30% de los municipios efectúen campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres con metodologías populares en el ámbito local.</p> |
|--|--|---------------------------------------|---|
| <p>ACTIVIDADES</p> | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN</p> | <p>INSTANCIAS RESPONSABLES</p> |
| <p>1.</p> | <p>1</p> | <p>2</p> | <p>3</p> |
| <p>2.</p> | <p>4</p> | <p>5</p> | <p>6</p> |
| <p>3.</p> | <p>7</p> | <p>8</p> | <p>9</p> |
| <p>4.</p> | <p>10</p> | <p>11</p> | <p>12</p> |
| <p>Elaboración del diseño de campaña de divulgación de los derechos laborales, especialmente de las mujeres a nivel nacional.</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género ● Departamento de Prensa y Relaciones Públicas. |
| <p>Elaboración de estrategia de comunicación con metodología popular para el ámbito local, especialmente sobre los derechos laborales de las mujeres.</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género ● Departamento de Prensa y Relaciones Públicas. |
| <p>Gestión de recursos para la implementación de las estrategias de promoción y sensibilización de actos de discriminación laboral.</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género ● Dirección General de Relaciones Internacionales de Trabajo / Departamento de Cooperación Técnica. |
| <p>Implementación de la estrategia de promoción y sensibilización</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> ● Informe de campañas realizadas. ● Unidad Especial de Género ● Departamento de Prensa y Relaciones Públicas. |

| <p>Línea de acción 1.2 Diseñar e implementar un programa de sensibilización y divulgación sobre los derechos laborales desde una perspectiva de análisis de género en los centros de trabajo, organizaciones del área laboral y de personas trabajadoras.</p> | <p>Resultado 1.2</p> <p>Que las mujeres trabajadoras conozcan sus derechos laborales y tengan el conocimiento de los recursos institucionales para la denuncia en casos de violación de sus derechos.</p> | | | | | <p>Indicador de resultado Que el 40% del total de las empresas formalmente registradas, han sido sensibilizadas en el cumplimiento de los derechos laborales desde una perspectiva de género.</p> <p>Indicadores de avance A plazo de un año contar con un programa se sensibilizaron y divulgación sobre el ejercicio de los derechos laborales dirigidos especialmente a las mujeres y con cobertura nacional. En cada año deben realizarse tres actividades de divulgación de derechos laborales, de convocatoria masiva con el sector empresarial y personas trabajadoras populares en el ámbito local.</p> | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| <p>ACTIVIDADES</p> | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | | | | | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN</p> | <p>INSTANCIAS RESPONSABLES</p> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <p>1. Diseño del programa.</p> | | | | | | <p>Documento del Programa.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Centros de trabajo. ● Organizaciones del sector laboral. |
| <p>2. Gestión para su implementación con los representantes del ámbito laboral: empleadores, personas trabajadoras y organizaciones que defienden los Derechos Laborales.</p> | | | | | | <p>Actas de compromiso, acuerdos, alianzas. Convenios de cooperación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Centros de trabajo. ● Dirección General de Inspección. ● Comisión de Seguimiento de la PNM. ● Organizaciones del sector laboral. |
| <p>3. Ejecución del programa</p> | | | | | | <p>Informes de ejecución.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Dirección General de Inspección. ● Centros de trabajo y Organizaciones laborales. |

Área estratégica 2. Educación y capacitación para la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito laboral.

Objetivo Específico 2

Capacitar y formar personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instancias y actores del área laboral sobre la aplicación del enfoque de género y los derechos laborales, para crear un ambiente de equidad entre los géneros en los lugares de trabajo.

| <p>Línea de acción 2.1 Programa de sensibilización y capacitación continua para el personal del MINTRAB y otras instancias administradoras de justicia en el ámbito laboral.</p> | <p>Resultado 2.1 Personal del MINTRAB capacitado y otras instancias administradoras de justicia en la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.</p> | | | | | <p>Indicador de resultado Que a plazo de dos años, el total del personal del MINTRAB esté altamente sensibilizado y cuente con personal especializado en la transversalización de la perspectiva de género en el cumplimiento de los Derechos Laborales. Indicadores de avance Indicadores de Avance 2.1: en el primer año de ejecución del Plan estratégico de la Unidad, el 100 % del personal haya participado en procesos de sensibilización. A un año, que el 50% del personal técnico del MINTRAB, cuente con la formación básica para el análisis de género y sea capaz de identificar su actuación en el marco de la normativa nacional e internacional relativa al cumplimiento de los derechos laborales, desde una perspectiva de equidad entre los géneros. Para el segundo año de ejecución del plan, se habrá realizado un proceso de capacitación con instituciones del sector laboral que son administradoras de justicia. A un año plazo el 100% del personal de la Unidad Especial de Género, contará con los créditos que respaldan su formación especializada en género y legislación laboral.</p> | |
|---|---|---|---|---|---|--|---|
| <p>ACTIVIDADES</p> | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | | | | | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN</p> | <p>INSTANCIAS RESPONSABLES</p> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <p>1. Diseño del Programa de sensibilización y capacitación básica y especializada.</p> | | | | | | <p>Documento del Programa de Capacitación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género Unidad Especial de Género. ● Sección de Capacitación del MINTRAB ISDEMU. |
| <p>2. Ejecución de un programa de formación básica.</p> | | | | | | <p>Informe de las jornadas de capacitación. Listados de asistencia.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género con el apoyo de especialistas de género de organismos de la cooperación internacional y del ISDEMU. |
| <p>3. Ejecución de un programa sistemático y continuo de especialización específica para el personal que integra la Unidad Especial de Género.</p> | | | | | | <p>Personal acreditado. Seminarios realizados.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Sección de Capacitación del MINTRAB. ● Centros de trabajo. |
| <p>4. Monitoreo y evaluación de la implementación del programa.</p> | | | | | | <p>Herramientas de medición de conocimiento.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Sección de Capacitación del MINTRAB. |

| <p>Línea de acción 2.2 Programa de capacitación continua dirigido a personas empleadoras trabajadoras, sindicatos y organizaciones del área laboral.</p> | <p>Resultado 2.2 Que las organizaciones de trabajadores, los empresarios y las mismas trabajadoras promuevan las relaciones laborales sin discriminación por razones de género y el cumplimiento de los Derechos Laborales.</p> | | | | | <p>Indicador de resultado A cinco años plazo el 75 % de las organizaciones han sido capacitadas por el MINTRAB. Indicadores de avance Indicadores de avance 2.2: cada año ejecutar un taller de capacitación dirigido exclusivamente al sector de organizaciones laborales.</p> | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|
| <p>ACTIVIDADES</p> | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | | | | | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN</p> | <p>INSTANCIAS RESPONSABLES</p> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <p>1. Diseño del Programa de capacitación.</p> | | | | | | <p>Documento del Programa de Capacitación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Sección de Capacitación del MINTRAB. ISDEMU. |
| <p>2. Ejecución del Programa.</p> | | | | | | <p>Informe de las jornadas de capacitación. Listados de asistencia.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Sección de Capacitación del MINTRAB. ● Centros de trabajo. |
| <p>3. Monitoreo y evaluación de la implementación del programa.</p> | | | | | | <p>Herramientas de medición de conocimiento.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Sección de Capacitación del MINTRAB. |

Área estratégica 3. Aplicación efectiva de la norma laboral.

Objetivo Específico 3

Lograr relaciones laborales congruentes con la normativa Internacional y Nacional, que promueve la igualdad y equidad entre los géneros en el ámbito laboral.

| <p>Línea de acción 3.1 Institucionalizar la perspectiva de género en la actuación de todas las direcciones, departamentos y unidades del MINTRAB.</p> | | <p>Resultado 3.1 Perspectiva de género institucionalizada en el MINTRAB.</p> | | <p>Indicador de resultado A plazo de cinco años de implementar el Plan Estratégico, las direcciones técnicas han logrado la transversalización de la perspectiva de género en su actuación.</p> | | |
|---|--|---|---|--|---|--|
| <p>Indicadores de avance Indicadores de avance: A plazo de dos años, la planificación de la Unidad Especial de Género se logrará integrar en la Planificación General de la Institución. A Plazo de tres años el 50% de las divisiones de carácter técnico contará con criterios de género en la aplicación de su normativa.</p> | | | | | | |
| <p>ACTIVIDADES</p> | | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | | | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN INSTANCIAS RESPONSABLES</p> | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>1. Elección de una estrategia de implementación para la transversalización de género en el quehacer institucional</p> | | | | | | <p>Marco teórico del enfoque seleccionado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. ● Comisión de Seguimiento de Género del MINTRAB. |
| <p>2. Integración de criterios de género en los instrumentos, herramientas de trabajo utilizadas por las diferentes dependencias del MINTRAB.</p> | | | | | | <p>Instrumentos con criterios de género integrado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género del MINTRAB. ● Direcciones, departamentos y unidades existentes en el MINTRAB. |
| <p>3. Diseño de la Estrategia para la transversalización del enfoque de género en el interior del MINTRAB.</p> | | | | | | <p>Documento Estrategia</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género |
| <p>4. Implementación de la Estrategia y monitoreo</p> | | | | | | <p>Informes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● MINTRAB. |

| <p>Línea de acción 3.2 Programas de divulgación de los derechos laborales desde un enfoque de género a través de los medios de comunicación masivos y alternativos en el ámbito local y a nivel nacional.</p> | <p>Resultado 3.2 Centros de trabajo comprendidos en la promoción y cumplimiento de relaciones laborales equitativas entre hombres y mujeres.</p> | | | | | <p>Indicador de resultado A plazo de cinco años contar al menos con un 25% de empresas y centros de trabajo con acciones afirmativas para disminuir las inequidades de género en el ámbito laboral. Indicadores de avance Número de centros de trabajo implementando acciones afirmativas para disminuir las inequidades entre los géneros en el ámbito laboral.</p> | |
|--|---|---|---|---|---|--|--|
| <p>ACTIVIDADES</p> | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | | | | | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN</p> | <p>INSTANCIAS RESPONSABLES</p> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. Diseño del Programa | | | | | | Documento del programa. | ● Unidad Especial de Género. |
| 2. Gestión de Recursos a nivel interno y de la cooperación internacional. | | | | | | Convenio de cooperación. | ● Unidad Especial de Género/ Dirección General de Relaciones Internacionales de Trabajo. |
| 3. Promoción del Programa en los Centros de trabajo. | | | | | | Centros de trabajo visitados. | ● Unidad Especial de Género. |
| 4. Ejecución de Programa. | | | | | | Reporte de centros que ejecutan el programa. | ● Centros de trabajo/Unidad Especial de Género. |
| 5. Monitoreo y evaluación. | | | | | | Informe de Cumplimiento. | ● Unidad Especial de Género y comisión bipartita. |

| <p>Línea de acción 3.3 Atención y referencia de mujeres que ameriten una intervención especializada que han sido discriminadas por razones de género.</p> | <p>Resultado 3.3</p> <p>Intervención eficaz y eficiente de casos de mujeres a quienes se violen sus derechos, por razones de género.</p> | | | | | <p>Indicador de resultado 100% de casos que presenten demandas cuenten con su protocolo de atención y resoluciones que permitan conocer el resultado de la intervención brindada por el MINTRAB. Indicadores de avance Indicador de avance: número de casos atendidos por año y casos resueltos a favor de las mujeres trabajadoras.</p> | |
|--|---|---|---|---|---|--|--|
| <p>ACTIVIDADES</p> | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | | | | | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN</p> | <p>INSTANCIAS RESPONSABLES</p> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <p>1. Capacitación del personal en: registro, aplicación de técnicas para la investigación de los casos e intervención de los mismos.</p> | | | | | | <p>Personal capacitado.</p> | <p>● Unidad Especial de Género.</p> |
| <p>2. Diseño de instrumentos (protocolos) de registro y seguimiento del caso.</p> | | | | | | <p>Instrumento.</p> | <p>● Unidad Especial de Género/ ● Direcciones y departamentos del MINTRAB.</p> |
| <p>3. Coordinación intra e interinstitucional para la solución de los problemas presentados por las trabajadoras.</p> | | | | | | <p>Centros de trabajo visitados.</p> | <p>● Instituciones de Justicia.</p> |
| <p>4. Monitoreo y evaluación</p> | | | | | | <p>Informe de Cumplimiento.</p> | <p>● Unidad Especial de Género.</p> |

Área estratégica 4. Gestión de la investigación.

Objetivo Específico 4

Monitorear la dinámica de funcionamiento del mercado laboral, mediante la realización de estudios de investigación sobre el ámbito laboral, desde, una perspectiva de género, que permitan conocer y evaluar sobre la integración de las mujeres en el desarrollo productivo del país.

| Línea de acción 4.1 Gestionar y promover la realización de estudios de investigación sobre la situación del mercado laboral desde una perspectiva de género. | | Resultado 4.1 Contar con estudios científicos y objetivos sobre la situación del mercado laboral desde una perspectiva de género. | | Indicador de resultado Que a plazo de cinco años, el MINTRAB, cuente con estudios confiables y actualizados sobre la situación laboral de las mujeres en El Salvador. | |
|--|------------------------------------|---|---|---|--|
| Indicadores de avance <ul style="list-style-type: none"> ● Estadísticas efectuadas en el MINTRAB desagregadas por sexo. ● Firma de un convenio anual con institutos de investigación que estén cooperando con el MINTRAB en el área de investigación. ● Presentación de un informe anual sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral. | | | | | |
| ACTIVIDADES | PERÍODO DE EJECUCIÓN (años) | FUENTES DE VERIFICACIÓN | INSTANCIAS RESPONSABLES | | |
| 1. Elaboración de perfiles de investigación. | 1 | | Documento de perfil. | ● | Unidad Especial de Género. |
| 2. Asistencia técnica para la realización de la investigación. | 1 | | Informes de asistencias técnicas. | ● | Unidad Especial de Género. Instancia responsable de la investigación. |
| 3. Gestiones interinstitucionales para el establecimiento de convenios o cartas de entendimiento para la investigación. | 1 | | Ayudas memoria de reunión. Documentos de sistematización de acuerdos. Convenios firmados. | ● | Unidad Especial de Género. Instancias responsable de la investigación. |
| 4. Elaboración de propuestas de intervención para contribuir a la superación de brechas de género. | 1 | | Documentos de propuesta. | ● | Unidad Especial de Género. Instancias responsable de la investigación. |
| 5. Coordinación interna con departamentos de Estadística e Informática. | 1 | | Estadísticas anuales desagregadas por sexo. | ● | Unidad Especial de Género, Estadística, Informática y Estudios Laborales del MINTRAB. |

Área estratégica 5. Organización y relaciones institucionales.

Objetivo Específico 5

Promover y fortalecer la coordinación interinstitucional, a efecto de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras en general y de las mujeres trabajadoras, en particular, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas con los diferentes sectores involucrados en el ámbito laboral a escala nacional y local.

| <p>Línea de acción 5.1 Promoción y organización de redes o también espacios de discusión y análisis permanente a nivel regional y local, para aunar esfuerzos encaminados a disminuir de manera progresiva la discriminación laboral por razón del sexo.</p> | <p>Resultado 5.1</p> | | | | | <p>Indicador de resultado Comisión de trabajo conformada y en funcionamiento entre gobierno, personas trabajadoras, sector empresarial y organizaciones de la sociedad civil, para abordar el cumplimiento de la normativa laboral desde una perspectiva de género. Indicadores de avance Indicadores de Avance: A plazo de tres años, conformación de una red en cada una de las oficinas regionales y departamentales que tiene el MINTRAB.</p> | |
|--|---|---|---|---|---|--|--|
| <p>ACTIVIDADES</p> | <p>PERÍODO DE EJECUCIÓN (años)</p> | | | | | <p>FUENTES DE VERIFICACIÓN</p> | <p>INSTANCIAS RESPONSABLES</p> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <p>1. Mapeo de instancias presentes en la localidad, que dan protección a los derechos de las mujeres trabajadoras.</p> | | | | | | <p>Documento de mapeo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad Especial de Género. Oficinas regionales o también departamentales del MINTRAB. |
| <p>2. Coordinación bilateral con las instancias identificadas.</p> | | | | | | <p>Ayudas memoria de reuniones</p> | <p>Unidad Especial de Género Instancias de protección de los derechos laborales.</p> |
| <p>3. Conformación de redes o también Comisión de trabajo.</p> | | | | | | <p>Convenios o también cartas de entendimiento. Acuerdos.</p> | <p>Unidad Especial de Género. Oficinas regionales o también departamentales del MINTRAB. Trabajadores y trabajadoras. ONG que velan por los derechos laborales. Empresa privada.</p> |

Fuentes consultadas

Bibliografía

- CEPAL. *Informe de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe*. Quito, Ecuador. 2007.
- CEPAL. *Consenso de México*. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. México DF. Junio 2004.
- CEPAL. *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y El Caribe*. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. México DF. Junio 2004.
- ISDEMU. *Plan de Acción 2005-2009 de la Política Nacional de la Mujer*. (Versión electrónica). San Salvador, El Salvador. 2005.
- ISDEMU. *Política Nacional de la Mujer San Salvador*, El Salvador 2005.
- ISDEMU. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. (Convención de Belem Do Parà). 1994.
- ISDEMU. *Convenio de Coordinación Interinstitucional para la Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar*, del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). San Salvador, El Salvador. 2004.
- López Irene y Beatriz Sierra. *Integrando el Análisis de Género en el desarrollo*. Manual para técnicos de la cooperación.
- López Irene y otros. *Género y Políticas de Cohesión Social. Conceptos y Experiencias de Transversalización*. Fundación Internacional para Iberoamérica y Políticas Publicas. FIIAPP España 2007.
- MINTRAB. *Código de Trabajo de la República de El Salvador*. Edición rubricada y concordada con Normas Internacionales del Trabajo. Editores Humberto Prieto y Giovanni Rodríguez. El Salvador. 2005.
- MINTRAB. Documento recopilado por el Lic. Ronoel Vela jefe de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios. Circulares 001/05, 002/ 05 y 003/05 El Salvador. 2005.
- Naciones Unidas. *Normas básicas sobre Derechos Humanos*. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. 2a. Editorial. Imprenta Criterio. San Salvador, El Salvador, 2000.
- Naciones Unidas. *Normas nacionales e internacionales de protección contra la discriminación de la mujer*. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Publicación ISDEMU. El Salvador, 2000.
- Naciones Unidas Informe del Comité Especial Plenario del Vigésimo Tercer Periodo Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General . Suplemento No-3 (A/S-23/10 Rev.1) New York, 2000.
- ORMUSA-FUNDE. *Mujer y Mercado Laboral*. El Salvador 2006. San Salvador, El Salvador 2006.

ORMUSA. *Mujer y Mercado Laboral. El Salvador 2007, Indicadores*. San Salvador, El Salvador 2007.

PNUD. García Evangélica. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstriming. ¿De qué estamos hablando? Proyecto Regional del PNUD "América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y el Caribe", El Salvador 2008.

PNUD. *Cómo elaborar una estrategia para incorporar las cuestiones de género*. Manual del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD. *2008 Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador. 2007-2008*. El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo. San Salvador, El Salvador 2008.

Páginas electrónicas

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. www.mtps.gob.sv/pdfs/whitebook.pdf

Sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm

Anexos

Primer Taller

Participantes. Equipo de Trabajo de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios.

Lugar: Parque Alba Clara.

Fecha: 20 de Mayo 2008.

| |
|---|
| Licdo. Ronoel Vela Cea, Jefe de la Unidad |
| Licda. Marlene Mejía de Díaz |
| Licdo. José Nelson Calderón Alberto |
| Licdo. Amadeo Ernesto Rodríguez Carvajal |
| Licda. Luisa Ivana Hernández Martines |
| Licdo. Rafael Arnulfo Orellana Torres |
| Licda. Reina Guadalupe Velasco |
| Licdo. Luis German Pocasangre |
| Licdo. José Eduardo Marchena |
| Licda. María Carolina Thomas Argueta |
| Licda. Sulma Lorena Quintanilla de Alonso |
| Br. Dina Marcela Posada Vega |
| Licdo. Carlos Roberto Henríquez Doñan |
| Br. Franklin Balmore Ascencio Cruz |
| Licdo. Rafael Ernesto Ulloa Gómez. |

Segundo Taller

Con personal de diferentes dependencias del MINTRAB, actores y actoras claves.

Lugar: Parque Alba Clara.

Fecha: 3 de Junio del 2008.

| Nombre | Dependencia |
|-------------------------------------|-------------|
| Licdo. Ronoel Vela Cea | UEGYPALD |
| Licda. Marlene Mejía de Díaz | UEGYPALD |
| Licdo. José Nelson Calderón Alberto | UEGYPALD |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Licdo. Amadeo Ernesto Rodríguez | UEGYPALD |
| Licda. Luisa Ivana Hernández Martines | UEGYPALD |
| Licdo. Rafael Arnulfo Orellana Torres | UEGYPALD |
| Licda. Reina Guadalupe Velasco | UEGYPALD |
| Licda. Michel García | Dirección de Relaciones Internacionales |
| Licda. Margarita Torres Montes | Coordinación y Desarrollo Institucional |
| Licda . Jaquelin Bolaños de Galdamez | Prensa y Relaciones Publicas |
| Licda. Claudia Ivonne López Dirección | General de Trabajo |
| Licda. Carmen Edith Campos | Dirección General de trabajo |
| Licdo Ángel Sánchez | Recursos Humanos |
| Beatriz Galdámez | Dirección de Relaciones Internacionales |

Tercer Taller

Organizaciones laborales y organizaciones de mujeres.

Lugar: Hotel Real Intercontinental.

Fecha: 3 de Julio del 2008.

| Nombre | Dependencia |
|--------------------------|------------------------------------|
| Isabel Payes | CONAMUS |
| Emely Flores | AMS |
| María del Carmen Molina | CMSES |
| Martha Zaldaña | FEASIES |
| Carolina Elías | Mujeres Transformando para la Vida |
| Rosa Ma. de Martínez | Asociación de Ciegos |
| Blanca Azucena Hernández | Asociación de Ciegos |
| Rosa Quintanilla | MSM |
| Cecilia Edith Jiménez | CONAIPD |
| Francisca Hernández | ULS |
| Marlene de Díaz | MINTRAB |
| Zoila Silva | Consultora |

Cuarto Taller

Consulta con colectivo de mujeres trabajadoras. Municipio de Santo Tomás.

Lugar: Hotel Real Intercontinental.
Fecha: 16 Julio 2008.

Carmen Elena Sánchez

María Elsa Mejía

Ana Alicia Sánchez

Ana Guadalupe López

Fátima Arely Merino

Rosa Estela Sánchez

Mónica Raquel Villalobos

María Alicia Sánchez

Breencía Ramos

Abigail Angulo.

Taller

De validación del Plan Estratégico de la Unidad.

Lugar: Hotel Sheraton Presidente.
Fecha: 18 de Agosto del 2008.
Equipo de Trabajo de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios.

Licdo. Ronoel Vela Cea jefe de la Unidad

Licda. Marlene Mejía de Díaz

Licdo. José Nelson Calderón Alberto

Licdo. Amadeo Ernesto Rodríguez Carvajal

Licda. Luisa Ivana Hernández Martines

Licdo. Rafael Arnulfo Orellana Torres

Licda. Reina Guadalupe Velasco

Licdo. Luis Germán Pocasangre

| | |
|---------------------------------------|--|
| Licdo. José Eduardo Marchena | |
| Licda. María Carolina Thomas Argueta | |
| Br. Dina Marcela Posada Vega | |
| Licdo. Carlos Roberto Henríquez Doñan | |
| Br. Franklin Balmore Ascencio Cruz | |
| Licdo. Rafael Ernesto Ulloa Gómez. | |
| Licdo: Javier Rivas. | Director General de Inspección |
| Dra. María Leitón. | Coordinadora Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres, del Proyecto Cumple y Gana. |
| Licda. Rebeca Loría. | Asistente Componente Proyecto Cumple y Gana. |
| Licda. Zoila Silva. | Consultora. |

Profesionales entrevistados

| Nombre | Dependencia |
|--------------------------------|--|
| Licdo. Ronoel Vela | Jefe de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios. |
| Licda. Marlene Díaz | Jefe de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios. |
| Licdo. Carlos Hernández Zúñiga | Relaciones Internacionales. |
| Licdo. Javier Rivas | Director General de Inspección. |
| Ingro. Francisco Suriano | Director Administrativo. |
| Licda. María Elisa de Guevara | Coordinación y Desarrollo. |
| Licda. Martha de Herrera | Departamento de Inspección, Industria y Comercio Enlace de la PNM. |
| Licda. Carmen Edith de Campos | Enlace de la PNM. |
| Licda. Carolina Conde | Técnica del ISDEMU. Seguimiento de la PNM Área Trabajo. |
| Licdo. Fernando García | Consultor MINTRAB. |
| Licda. Pilar Seoane | Consultora Ministerio de Trabajo España. |