



Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

# PEIG



## Guatemala

Plan Estratégico Institucional de Género



Departamento de Promoción y Divulgación de la Mujer Trabajadora del  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

## **Créditos**

Agosto 2008

**La Fundación para la Paz y la Democracia - Funpadem.**

**Departamento de Promoción y Divulgación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.**

Esta es una publicación del Componente 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, con el auspicio del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL). \*

**La elaboración de este Plan Estratégico estuvo a cargo de las consultoras:**

**Ms. Ing. Rosalía Jovel**

**Ms. Licda. Luisa Morales**

Coordinación general y revisión: **María Leitón Barquero**, *Coordinadora 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

Carta de Aprobación del PEIG	5
Presentación	7
Introducción	9
Capítulo I: pensamiento estratégico	11
Capítulo II: objetivos, estrategias y lineamientos	17
2.1 Objetivos	17
2.2 Estrategia para la Ejecución	17
2.3 Lineamientos Generales	20
Capítulo III: mecanismo institucionales de seguimiento y evaluación	23
Capítulo IV: áreas, acciones estratégicas y actividades	25
4.1 Matriz Lineamiento No.1: capacitación, formación y orientación laboral	25
4.2 Matriz Lineamiento No.2: comunicaciones y divulgación	29
4.3 Matriz Lineamiento No.3: desarrollo normativo y funcional	31

4.4 Matriz Lineamiento No.4: fortalecimiento del mecanismo institucional de género	33
4.5 Matriz Lineamiento No.5: relaciones interinstitucionales	35
Anexo	37
Anexo No.1: participantes en el diseño del PEIG	39

*Ministerio de Trabajo y Previsión Social*  
*Guatemala, C. A.*

Guatemala, 08 de julio 2008

**De mi consideración:**

Como Vice Ministro de Trabajo y Previsión Social, me es grato presentar el Plan Estratégico 2008-2013 del Departamento de Mujer Trabajadora de la Dirección General de Previsión Social de esta institución.

El Plan Estratégico, se constituye en una experiencia de trabajo cuyo contenido es el resultado de la inclusión de aportes de las distintas dependencias del Ministerio y de la Oficina Nacional de la Mujer -ONAM-, que permitieron establecer las líneas directrices para la incorporación del enfoque de género en todo el quehacer institucional y dentro de una perspectiva inclusiva. Los retos y metas que en dicho plan se establecen nuevos desafíos en el ser y quehacer del MTPS en la búsqueda de equidad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

La implementación responsable y coordinada entre todas las dependencias del Ministerio de Trabajo, permitirá reconocer y apoyar avances desde el quehacer institucional hacia la promoción de la equidad de género en el ámbito del trabajo, lo que a su vez alcanzará resultados que apoyen el desempeño del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su función de hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico del trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

Atentamente,

  
Noé Gortá Hernández  
Tercer Viceministro de Trabajo  
y Previsión Social





# Presentación

La importancia de incorporar cambios en las relaciones de género, tanto en el ámbito privado como en el público, hace necesario avanzar en la incorporación de criterios de género en el quehacer de las instituciones públicas como parte del proceso de modernización de las mismas; pues solo así se estará contribuyendo a cumplir con mayor eficiencia y eficacia sus competencias, sin discriminación por razones de género y superando los estereotipos basados en los roles asignados a mujeres y hombres en la sociedad guatemalteca, elemento indispensable para dar soporte a una sociedad más justa y democrática.

Las relaciones de género que aun prevalecen en el ámbito laboral, que perjudican principalmente a las mujeres, exigen que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social introduzca, en los aspectos claves de su trabajo de promoción y protección de los derechos laborales de mujeres y hombres, criterios de género desde una perspectiva estratégica, que orienten el desarrollo de una cultura institucional la cual promueva la equidad de géneros basada en la solidaridad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Como respuesta a la exigencia expresada, el Ministerio ha elaborado el presente Plan Estratégico Institucional de Género 2008-2012 mediante un proceso participativo que involucró al personal institucional y sus autoridades, en consulta con otros actores conocedores de la temática de derechos laborales y género. En este proceso se han recogido las buenas prácticas y lecciones aprendidas desde el Departamento de la Mujer Trabajadora del MTPS y de la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) instancia adscrita al Ministerio; así como de la experiencia acumulada en el país y en la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer.

Durante el diseño y validación del PEIG ha quedado claro que la implementación del mismo es una tarea de responsabilidad de toda la institución, que no puede ser delegada o reducida a la labor de una de sus dependencias, esto implica aceptar el reto de asegurar las condiciones en las oficinas centrales y regionales para la ejecución de las acciones y actividades planteadas en el plan, a la par de fortalecer el rol del Departamento de la Mujer Trabajadora como instancia asesora y facilitadora que junto con las autoridades competentes debe dar seguimiento y evaluar el cumplimiento del mismo.

Esperamos que este esfuerzo del Ministerio sea acompañado por los otros actores claves del sector laboral, como son los empleadores, los sindicatos, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, los organismos y agencias de cooperación internacional; pues todos ellos inciden en el mercado de trabajo en que se inserta la población guatemalteca, por tanto es indispensable aunar esfuerzos para contribuir decididamente al mejoramiento de las condiciones laborales en que se incluyen mujeres y hombres, como parte fundamental del mejoramiento de la calidad de vida de toda la ciudadanía guatemalteca.



# Introducción

El Plan Estratégico Institucional de Género (PEIG) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), nace para contribuir al fortalecimiento del proceso de modernización del ministerio que como entidad rectora de la política laboral y de Previsión Social del Gobierno de Guatemala, debe cumplir y hacer cumplir, con equidad entre mujeres y hombres, toda la normativa relativa al régimen jurídico de trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social con que cuenta la población guatemalteca .

Desde inicios del presente siglo, es de amplio consenso nacional, regional e internacional que la introducción de criterios de género en los asuntos de política pública es un elemento clave para avanzar en la modernización del Estado, al contribuir a dar respuesta de manera más eficiente y eficaz a las problemáticas que enfrentan mujeres y hombres al considerar las necesidades e intereses diferenciados que ambos tienen.

El MTPS ha escogido desarrollar la perspectiva de género como dimensión transversal en el marco de una estrategia de gender mainstreaming, lo que implica la introducción de criterios de género centrados en el quehacer principal de la institución, tanto en sus actividades hacia dentro de la institución como en los servicios que brinda a la población.

El PEIG se ha estructurado en cuatro capítulos, el primero de los cuales presenta el marco teórico referencial que guiará el trabajo del Departamento de Mujer Trabajadora y del MTPS en su conjunto sobre la temática derechos laborales y género, donde además se retoman los acuerdos nacionales e internacionales sobre estos temas, se dejan establecidas las categorías del enfoque de género que parten de la idea que los cambios en las relaciones de género son para del conjunto de la sociedad, por lo que deben de favorecer a hombres y mujeres tanto teórica como operativamente en todo el quehacer institucional.

Para dejar establecido el ideario y filosofía institucional sobre el tema de género, en el mismo Capítulo I se plantean la Visión y Misión que refieren al interés general del Ministerio, por cumplir sus competencias, promoviendo y aplicando la equidad de género.

El II Capítulo parte de los objetivos (general y específicos) para luego plantear en sus siguientes acápite, en primer lugar la estrategia para la ejecución del plan, donde se establecen como se aprovecharán los mecanismos, procedimientos y procesos institucionales, para llevar a feliz termino las actividades propuestas; para cerrar este capítulo que contiene los elemento sustantivo del plan, se establecen los cinco lineamientos estratégicos los cuales deberán operativizarse para dar respuesta a las problemáticas principales que se encontraron en el diagnóstico participativo realizando como primer paso del proceso de planificación.

Como evidencia de la disposición de dar cumplimiento al PEIG, en el III Capítulo se dejan establecidos los mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación que impulsará la institución para contar con la información necesaria para la toma de decisiones en la medida que se vaya ejecutando el plan.

Por su parte, el IV Capítulo contiene las matrices de implementación de los lineamientos del PEIG, donde con un horizonte de planificación que fija su mirada en el período 2008-2012, plantea como se concibe que deben operativizarse los lineamientos a través de acciones estratégicas y actividades que deberán ser desarrolladas involucrando a las diferentes instancias del MTPS.

Para finalizar, se presenta en la sección de anexos para dejar constancias del proceso participativo desarrollado, la lista de las personas que participaron activamente en el proceso de diseño del presente plan.

# Capítulo I

## Pensamiento Estratégico

### Marco Teórico Referencial

---

#### Introducción

Con el propósito de señalar los conceptos y normas que marcan las pautas principales a seguir, para el desarrollo práctico de los conceptos del enfoque de género, en un cruce armónico con los aspectos principales que implica la promoción y protección de los derechos laborales de mujeres y hombres; en esta sección, se dejan planteados los conceptos de género, y el marco jurídico e institucional, que juntos contienen y orientan el quehacer institucional para la ejecución del PIEG y el trabajo como mecanismo institucional especializado del Departamento de Mujer trabajadora.

Por tanto, se retoman los conceptos claves del enfoque de género, que permiten entender las bases de la discriminación laboral por razones de género, y aquellas convenciones, leyes y normas nacionales e institucionales que el Estado y Gobierno han establecido para orientar el trabajo del MTPS, al prestar sus servicios a la comunidad y en la vida interna del mismo.

#### I. El concepto de género en las relaciones laborales

El artículo once (11) de la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida en sus siglas en inglés como - CEDAW-<sup>1</sup>, establece la obligatoriedad a los Estados de adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos".

Trabajar en el logro del cumplimiento de ese propósito, establece, en su caso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector del empleo, el promover al seno de la institución, de la parte patronal y de las personas trabajadoras, la comprensión e interiorización del concepto de género y la diferencia que existe entre éste, y el concepto de sexo. Ambos, conceptos son necesarios, no se puede ni debe sustituir sexo por género. Son cuestiones distintas. El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico y por lo consiguiente, lo que debe ser modificado para lograr avances sustantivos en la justicia para todos (hombres y mujeres) y en materia laboral, el establecimiento de condiciones necesarias para el alcance del trabajo digno.

---

<sup>1</sup> Ratificada por el Congreso de la República de Guatemala el 08 de julio de 1982.

Es así, que la discriminación laboral hacia las mujeres, es producto de la distribución de roles y de la construcción genérica, así como de las políticas y mecanismos institucionales que rigen las interacciones de mujeres y hombres en el ámbito económico y laboral. La expresión "discriminación contra la mujer", ha sido claramente definida en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer como: "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".

En Guatemala, la participación de las mujeres en el mercado laboral tiene múltiples características discriminatorias, sólo por el hecho de ser mujer. El análisis de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres establece también que existen otras diferencias relevantes como la edad, la incapacidad o el hecho de ser mujer indígena. El Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, establece que la discriminación y la violencia de todo tipo contra las mujeres, así como su marginación social, son fenómenos culturales que se deben y pueden erradicar. El Convenio de Trabajo 111 de la OIT define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social.

La discriminación, se expresa en el ámbito laboral de muchas maneras, entre ellas, en el hecho de que las mujeres perciben por igual trabajo que los hombres menor salario, son excluidas de espacios de toma de decisiones en la organización sindical, son afectadas por tratos discriminatorios que imposibilitan garantizarles derechos y condiciones que les aseguren un trabajo digno (entre ellas, el acoso laboral y sexual) y aunado a ello, trabajos infravalorados y definidos universalmente como falta de "calificación", se estigmatizan como actividades típicamente femeninas. Una manera expresa en la que se manifiesta la discriminación contra la mujer, es la doble o triple jornada de trabajo que como mujeres enfrentan lo cual reduce sus oportunidades de empleo, calificación y promoción, a lo que debe sumarse la falta de protección social.

## **II. La Igualdad de trato y de oportunidades en el mundo de las relaciones laborales**

El Consejo de Administración de la OIT, ha establecido, cinco elementos, esenciales para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género en el mundo del trabajo<sup>2</sup>. Estos son: a) fortalecer las disposiciones institucionales en la materia, b) introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia, c) destinar recursos a la inclusión de la perspectiva de género, d) mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia, y e) mejorar

---

<sup>2</sup> En: [www.oit.org.pe/](http://www.oit.org.pe/)

el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal. Estos elementos sumados a los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, así como otros esfuerzos, tal y como el contenido en el informe “La Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana” conocida como “El Libro Blanco”, fijan pautas para la necesaria observancia de la equidad de género en las relaciones laborales.

Es dentro de ese objetivo, que en materia de igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en el mundo de las relaciones de trabajo, es necesario promover y realizar las medidas llamadas pro activas o afirmativas, que buscan generar condiciones en favor de las mujeres con el propósito de corregir constantes, o sutiles prácticas ocultas que provocan limitaciones y graves dificultades a las mujeres para el ejercicio de sus derechos y el acceso a un trabajo digno.

“Avanzar en la articulación de la equidad de género y étnico cultural en la dinámica de la sociedad guatemalteca, establece reconocer las desigualdades que afectan a las mujeres en general y a las mujeres indígenas por razones de su pertenencia étnico cultural, en el propósito de eliminar las brechas de desigualdad existentes”<sup>3</sup>. Reclama a su vez la realización de acciones en el ámbito cultural, político e institucional, ámbitos que inciden directamente en los intereses estratégicos de las mujeres.

- a. En el ámbito cultural:** elevar la conciencia de género y reconocer la construcción genérica de hombres y mujeres (eliminación de estereotipos).
- b. En el ámbito político:** participación de la mujer en espacios de toma de decisiones que la afectan o inciden en su práctica laboral (diálogo, concertación con empleadores y con directivas de sus organizaciones de personas trabajadoras).
- c. En el ámbito institucional:** a través de la formulación de políticas públicas, leyes y normas que fortalezcan el ser y quehacer de los mecanismos institucionales responsables de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, teniendo presente que las acciones sensibles al género mejorarán las condiciones de las mujeres si son sostenibles en el tiempo.

### III. El concepto de género en democracia o género inclusivo

Este concepto plantea la importancia de visibilizar que tanto teórica como operativamente las políticas de género dejan de ser responsabilidad exclusiva de las áreas de la mujer y pasan a integrarse en todas las políticas de las organizaciones e instituciones. Es ésta la propuesta de trabajo que recoge el presente Plan Estratégico Institucional de Género del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

<sup>3</sup> Gob. De Guatemala. Secretaría Presidencial de la Mujer. Política de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023. Pág. 21.

Desde esta visión, el concepto de género, deja de ser no solo teóricamente sino operativamente un asunto de mujeres, entre mujeres y para mujeres, para abarcar en términos prácticos a todos los seres humanos. El concepto, tiene como referente teórico la idea que los cambios en las relaciones de género son para el conjunto de la sociedad y su norte estratégico, es incluir, teórica y operativamente a hombres y mujeres en una dinámica género-inclusiva, integrando cada vez más lo relacional y convocando a los hombres a las acciones de mejoramiento de las condiciones de las mujeres.

La estrategia género-inclusiva, ó género en democracia, convoca a la sociedad en su conjunto como la única manera de avanzar hacia la equidad, e integra a su vez, situaciones específicas que viven las mujeres y provocan iniquidades de género que demandan por lo mismo la realización de acciones afirmativas que aseguren la igualdad de derechos y oportunidades.

El enfoque de género en democracia (inclusivo) establece que desde espacios de mujeres, de hombres o mixtos (mujeres y hombres) se propicie la corresponsabilidad en el accionar social y que las mujeres establezcan alianzas con hombres sensibilizados o interesados en generar cambios positivos en la situación de la mujer y en la propia.

Esta dimensión del enfoque de género, es la que se desea asumir y la que debe ser parte del funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Guatemala como Estado, ha firmado y ratificado convenios y planes de acción en materia de promoción de los derechos humanos de las mujeres, los cuales establecen que las instituciones públicas son las principales responsables de incorporar la equidad de género, como dimensión transversal de su actuación.

- a. El gran desafío del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,** se constituye en incorporar el enfoque de género en toda su estructura de funcionamiento, transversalizarlo en el quehacer de la institución bajo la concepción de "Gender mainstreaming", no asumirlo como un componente aislado o focalizado en una de sus dependencias. Esto en otras palabras significa.
- b. Responsabilidad Institucional:** incorporación del enfoque de género en la planificación estratégica y operativa de todas las direcciones, departamentos y unidades de la institución, así como en los programas y proyectos que se ejecuten. El Departamento de Mujer Trabajadora, debe ser visto como un mecanismo institucional especializado en el tema de la defensa y promoción de los derechos laborales de las mujeres y la equidad de género que debe asesorar, facilitar y promover el cumplimiento de los compromisos en materia de equidad de género y defensa de los derechos laborales de las mujeres hacia dentro y fuera de la institución.

- c. **Cruce temático:** asegurar que en el desempeño de su estructura administrativa y funcional incorpore los criterios de género, como parte integral de sus procesos.
- d. **Visión estratégica:** introducir criterios de género en los aspectos sustantivos y priorizados del quehacer institucional.
- e. **Eficacia:** concebir y operativizar las acciones institucionales con criterios de género para mejorar los servicios de la institución. La institución debe favorecer una nueva cultura entre hombres y mujeres basada en la equidad de género. Romper prejuicios y estereotipos socialmente construidos y apoyar la realización de acciones afirmativas a favor de las mujeres trabajadoras.
- f. **Orientarse una cultura institucional con el valor de la equidad de género** como la base de un nuevo pacto de relaciones para el funcionamiento de la sociedad en búsqueda de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

#### **IV. Marco Normativo y Administrativo del mecanismo de género del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El quehacer del MTPS, se fundamenta en la sección octava de la Constitución de la República de Guatemala. Sus funciones generales las establece el artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, instituyendo su competencia para hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social. El Reglamento Orgánico de la institución, acuerdo gubernativo No. 242-2003 en su artículo tercero, decreta que la institución debe “Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores”.

El artículo quince de dicho reglamento, específicamente señala a la institución, la función de “Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala. Entre los que destacan los relativos a la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres por razones de género y en su artículo diez y siete confiere funciones específicas a la Dirección General de Previsión social de “Promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer especialmente lo relativo a los derechos laborales” Así, la Constitución de la República, leyes ordinarias (Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer- Decreto 7-99), Acuerdos Ministeriales y el reglamento de la institución, constituyen la base legal en que se fundamenta la competencia del Ministerio de Trabajo para la promoción y desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en Guatemala.

Administrativamente, corresponde al tercer viceministro de Trabajo y Previsión Social la conducción de la Dirección General de Previsión Social que, entre otros, tiene bajo su

responsabilidad el Departamento de Mujer Trabajadora. El Ministerio, ha venido implementando un proceso de desarrollo y desconcentración de servicios en los últimos años. En ese marco han sido fortalecidas las sedes regionales, ascendiéndolas a direcciones regionales de trabajo y previsión social. En cada sede departamental, el Departamento de Mujer Trabajadora cuenta con referentes para la realización de actividades de coordinación y capacitación, que a partir del presente Plan Estratégico, deberá incorporar los criterios de género en todo el quehacer del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el ámbito departamental.

Los referentes departamentales, en su mayoría han sido capacitados en conceptos básicos de género y participan en reuniones de coordinación para la ejecución de actividades puntuales o la ejecución de proyectos de capacitación que en años anteriores se han desarrollado desde el Programa, con el apoyo financiero de agencias de cooperación internacional y en muchos casos con la asistencia de la Oficina Nacional de la Mujer (OMAN), instancia adscrita al MTPS desde su fundación en 1981, como instancia pública que con la participación de las organizaciones de mujeres se ha dedicada a mejorar la situación y condición de las mujeres guatemaltecas, sobre todo desde el ámbito jurídico, elaborando propuesta y propiciando cambios en la legislación del país.

## Visión y Misión

### Visión

Ser un Ministerio que promueve y aplica la equidad de género en su función de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, los derechos laborales específicos de las mujeres y la generación de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres, para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y el bienestar de la sociedad guatemalteca respetando su carácter pluricultural, multiétnico y multilingüe.

### Misión

Hacer cumplir en todo su quehacer institucional los derechos laborales específicos de las mujeres, considerando su diversidad étnica y cultural, impulsando, al mismo tiempo, la creación de condiciones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres a un trabajo digno.

# Capítulo II

## Objetivos, estrategia y lineamientos

### 2.1. Objetivos

#### General

Contribuir desde todo el quehacer del MTPS al conocimiento y aplicación integral de los Derechos Laborales de las Mujeres en los espacios de trabajo en donde se desenvuelven y dentro de las organizaciones en las que participan; integrando criterios que favorezcan la equidad entre los género y la igualdad de oportunidades, considerando la diversidad étnico cultural que caracteriza a la sociedad guatemalteca.

#### Específicos

- El MTPS integra en su funcionamiento y cultura institucional criterios de género que favorecen la creación de condiciones para la aplicación de la legislación nacional e internacional en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres, reconociendo la pluriculturalidad, multiculturalidad y multilingüismo de la población trabajadora.
- El MTPS promueve acciones que facilitan el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en coordinación con instituciones del Estado, empleadores y organizaciones sociales y gremiales; considerando la persistencia de desigualdades de género y discriminación por razones de identidad cultural que inciden en la participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

### 2.2. Estrategia para la ejecución

La ejecución del PEIG exige impulsar una estrategia que asegure la relación y aprovechamiento de los mecanismos, procedimientos y procesos institucionales existentes en las áreas administrativas y sustantivas del MTPS, tales como: planificación, programación presupuestaria, recursos humanos, inspecciones, gestión del empleo, regionalización. Para que desde los distintos niveles jerárquicos y en toda la estructura organizacional, se realicen esfuerzos coordinados para alcanzar los objetivos y resultados esperados con la implementación eficiente y eficaz de las acciones estratégicas identificadas en el Plan.

El PEIG por su carácter estratégico diseñada con una perspectiva de planificación de 5 años, requiere que en la elaboración de los **Planes Operativos Anuales (POA)** de las diferentes dependencias del MTPS, se identifiquen con claridad las actividades que se ejecutarán desde cada dependencia para contribuir a operativizar las acciones estratégicas planteadas, a la par de introducir en el presupuesto que se asigne a las dependencias los recursos necesarios para alcanzar resultados concretos anualmente, que aseguren, en el mediano y largo plazo que se cumpla con la misión enunciada en este Plan.

Un aspecto importante a considerar para la implementación del Plan es la **gestión de recursos ante la cooperación internacional**, a partir del diseño de programas y proyectos que contribuyan de manera directa a operativizar las acciones estratégica y las actividades identificadas en el mismo.

### **Procedimientos y procesos institucionales a utilizarse para asegurar la implementación del PEIG**

- Planificación Operativa Anual (POA).
- Presupuesto de funcionamiento del MTPS.
- Gestión de recursos financieros ante agencias de cooperación.
- Gestión de recursos humanos del MTPS.

Otro elemento clave para la institucionalización del PEIG, es el desarrollo de un **proceso de sensibilización y capacitación** que permita la formación del recurso humano, con que cuenta el MTPS en esta temática, tanto en aspectos generales como especializados, de acuerdo al trabajo que desarrollan las diferentes dependencias que conforman el Ministerio. Este esfuerzo debe realizarse como parte sustantiva de la capacitación y habilitación del personal que realiza la Dirección de Recursos Humanos.

También, se deberán impulsar **acciones de información y divulgación** sobre los contenidos y avances en la ejecución del Plan, para contribuir a la rendición de cuentas de lo hecho y dar a conocer las lecciones aprendidas; así mismo, se deben **desarrollar convenios y alianzas** con instancias involucradas en la defensa de los derechos laborales de las mujeres y la equidad de género, tales como: agencias de cooperación, centros académicos, organismos de mujeres y mixtos que promuevan los derechos de la mujer.

En la transversalización e incorporación de criterios de género en el quehacer institucional, se deberá considerar el **enfoque étnico cultural**, de tal manera que se contribuya a eliminar tanto la discriminación por razones de género como por motivos culturales. La implementación del PEIG requiere coordinaciones interinstitucionales, con organismos gubernamentales y de los demás sectores involucrados en el mercado laboral, sobre todo para el diseño de actividades que coadyuven a la implementación de los lineamientos del Plan.

## Procesos interinstitucionales que deben impulsarse para implementar el PEIG

- Coordinación con OG (SEPREM, SOSEP, DEMI, otras).
- Coordinación con ONG y Organizaciones de mujeres.
- Participación en mecanismos interinstitucionales: redes, comités, comisiones, etc. (gubernamentales y no gubernamentales, a nivel nacional, regional e internacional).
- Coordinación de acciones con el sector empresarial y sindical.

Otro aspecto a considerar en la estrategia de implementación del PEIG, es la importancia de la **articulación de acciones regionales** intra e inter institucionales desde las Direcciones Regionales del MTPS, por medio de convenios o acuerdos los cuales faciliten que se asegure la implementación del Plan en todo el territorio nacional.

La aplicación de la estrategia planteada, requiere que los mecanismos institucionales existentes en el MTPS, se vean fortalecidos con la conformación de una Comisión de Equidad que tendrá como función la conducción política estratégica, por lo que deberá congregarse periódicamente, en reuniones ordinarias y extraordinarias, cuando se estimen necesarias, como se muestra en el siguiente esquema.

## Mecanismos Institucionales para la implementación del PEIG

### Mecanismos existentes:

- 3er. Viceministro de previsión social (responsable político).
- Director de Previsión Social (responsable técnico-administrativa).
- Departamento de Mujer Trabajadora (Jefa del mecanismo institucional de género, responsable técnica-operativa).
- Secretaría General de la ONAM (responsable de organismo nacional especializado adscrito al MTPS).

**Comisión de equidad de género del MTPS, como órgano de conducción política estratégico de la implementación del PEIG.**

## 2.3. Lineamientos Generales

La elaboración de los lineamientos generales del presente plan, dan respuesta a los resultados del diagnóstico institucional de género, que evidenció la existencia de problemas diferentes niveles, tanto en el ámbito interno como externo del MTPS, como se muestra en el siguiente cuadro:

Nivel	Externo	Interno
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Persistencia de discriminación de la mujer por razones de género en mercado laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Limitada promoción para la aplicación de legislación nacional en materia de protección de D.H. de las mujeres y convenios internacional en materia de trabajo que promueven los derechos de la mujer.</li> </ul>
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poco conocimiento de las trabajadoras de los derechos laborales por su condición de mujer.</li> <li>● Discrecionalidad en la aplicación de los derechos laborales de las mujeres por parte de los empleadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Limitada sensibilidad, conocimiento y aplicación por parte de las autoridades competentes de los derechos laborales de las mujeres por razones de género.</li> <li>● Opiniones diferentes sobre la importancia de aplicar criterios de género en las distintas dependencias del MTPS y en otras instituciones vinculadas al tema.</li> </ul>
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacidades personales limitadas de las mujeres trabajadoras para el reclamo de sus derechos (autoestima, empoderamiento, conciencia de género).</li> <li>● Escasa organización de las mujeres para la defensa de sus derechos laborales (sindicalización, sectorial y comunitario).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prácticas sociales y culturales del personal de las instituciones competentes que discriminan a las mujeres por razones de género.</li> <li>● Ausencia de un esfuerzo sistemático de formación y análisis institucional sobre aspectos teóricos y metodológicos que orienten el quehacer del personal institucional hacia la equidad de género.</li> </ul>

Nivel	Externo	Interno
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Insuficientes espacios para la promoción y capacitación de los derechos laborales de las mujeres entre los empleadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Escasa coordinación inter institucional y sectorial para crear condiciones que apoyen a las mujeres para insertarse al mercado laboral.</li> <li>● Escasa coordinación de los diferentes instancias del MTPS para la aplicación y promoción de los derechos laborales desde la perspectiva de género.</li> </ul>
IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sobrecarga en las mujeres del cuidado de la familia y del trabajo doméstico.</li> <li>● Insuficientes acciones de apoyo a las mujeres trabajadoras para disminuir la carga doméstica por parte de los empleadores, autoridades locales y nacionales.</li> <li>● Ausencia de corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Insipiente visión estratégica institucional de la importancia de introducir criterios de género en el quehacer del MTPS.</li> <li>● Debilidad del Departamento de la Mujer Trabajadora para asesorar y acompañar a todas las dependencias del MTPS en la incorporación de criterios de género en su trabajo cotidiano.</li> </ul>

Los lineamientos generales del Plan Estratégico Institucional de Género (PEIG), que se presentan a continuación, tienen el propósito de orientar las distintas formas de intervención y actuación de las dependencias que integran la estructura funcional y administrativa del MTPS desde donde se aplicaran criterios de género y se promoverán los derechos laborales de las mujeres; estas dependencias contarán con el apoyo del Departamento Mujer Trabajadora, que como mecanismo especializado asesora, facilita y acompaña los esfuerzos institucionales sobre la temática de género y los derechos de la mujer.

## 2.3 Lineamientos Generales del PEIG

1. Promover la aplicación de la legislación nacional y convenios internacionales en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres entre los principales actores de las relaciones laborales: MTPS, Sindicatos y Empresarios, así como entre

las mujeres trabajadoras y sus organizaciones; a través del desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación a todos los actores.

2. Divulgar a través de medios de comunicación social y alternativos los derechos laborales de las mujeres, especialmente los relativos a la maternidad, previsión social y la seguridad ocupacional; así como evidenciar la necesaria corresponsabilidad de las instituciones del estado, empresas privadas y ambos géneros (mujeres y hombres) en las tareas del cuidado familiar, para facilitar la inserción de las mujeres al mundo del trabajo productivo.
3. Elaborar y aplicar instrumentos y directrices institucionales que unifiquen la utilización de criterios de género en el quehacer de las distintas dependencias del MTPS y en otras instituciones vinculadas al tema, en las cuales participe el Ministerio, para asegurar el cumplimiento y respeto a los derechos laborales de las trabajadoras, tales como: políticas institucionales de recursos humanos, seguridad ocupacional, registro de información y procesamiento de datos estadísticos, manuales y guías de trabajo, entre otros.
4. Fortalecer y posicionar el Departamento de la Mujer Trabajadora dotándolo de los recursos humanos, técnicos y financieros que requiera la implementación del Plan Estratégico Institucional de Género para el cumplimiento de sus funciones, como mecanismo institucional especializado en la temática de género, tanto a nivel central como regional.
5. Promover y apoyar la coordinación interinstitucional y sectorial para ampliar la protección y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en cumplimiento del eje de equidad laboral de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, a través de la participación en mecanismos institucionales, espacios y redes gubernamentales y no gubernamentales en el ámbito nacional y regional.

## Capítulo III

### Mecanismos institucionales de seguimiento y evaluación

El cumplimiento del presente Plan demanda contar con mecanismos institucionales que le den seguimiento y evalúen los avances en la ejecución y puesta en práctica del mismo; pues deben realizarse los esfuerzos técnicos y políticos para generar los espacios que permitan dar cuenta de los avances alcanzados, en la ejecución del PEIG.

El sistema de seguimiento y evaluación, retomará aquellos aspectos de los procedimientos ya establecidos en la institución que permiten dar seguimiento al trabajo realizado en el MTPS; pero además deberá **desarrollar herramientas específicas** que permitan dar seguimiento a los indicadores establecidos en este Plan, de tal manera que gradual y progresivamente recojan la información necesaria para elaborar informes periódicos, semestrales y anuales sobre el nivel de ejecución de las acciones estratégicas establecidas para operativizar los lineamientos generales.

Para tal efecto, se fortalecerá la coordinación entre las dependencias y direcciones regionales del MTPS, con el nombramiento y ratificación de los referentes de género que tendrán la función de monitorear sistemáticamente las actividades que se realicen en sus respectivas unidades de trabajo, de acuerdo a las orientaciones dictadas por el Departamento de la Mujer Trabajadora, quien será el mecanismo institucional responsable de consolidar los **informes semestrales y anuales** del cumplimiento del PEIG.

Asimismo, el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan se realizará a nivel de la oficina central y en las Direcciones Regionales del MTPS. En ambos niveles se contará con herramienta para recoger la información, que servirá como entrada del sistema de seguimiento y evaluación que luego de ser procesada y consolidada se presentará como informe de salida o productos del sistema.

Con la presentación de los informes semestrales y anuales, la Comisión de Equidad de Género como mecanismo de conducción, deberá hacer propuestas para superar las dificultades que se hayan encontrado en el proceso de implementación de las acciones que demanda el Plan, que podrán implicar orientaciones precisas hacia aquellas instancias del MTPS que por diferentes motivos no estén cumpliendo con las responsabilidades asignadas por el PEIG.

El seguimiento exige coordinar y concensuar con las diferentes instancias del ministerio, las soluciones a los problemas que enfrenten para cumplir los objetivos establecidos y alcanzar resultados concretos; a la par de asegurar la permanente formación y habilitación del personal sobre la temática de género.

Un elemento clave para favorecer el seguimiento y evaluación del Plan, es el papel que debe jugar el Departamento de la Mujer Trabajadora en la compilación y sistematización de las informaciones semestrales y anualmente, las cuales servirán de base en el momento de realizar las evaluaciones intermedia y final del PEIG, que implicará un análisis más detenido y profundo sobre resultados y efectos de la ejecución del mismo.

Finalmente, se ha establecido que el Departamento con el apoyo de los integrantes de la Comisión de Equidad de Género, impulsarán la coordinación a los distintos niveles del Ministerio y con las demás instituciones involucradas en el sector laboral, a fin de velar por la aplicación del sistema de seguimiento y evaluación, con lo cual se espera mantener un permanente control sobre la ejecución del PEIG.

# **Capítulo IV**

## **Áreas, acciones estratégicas y actividades**

### **4.1. Matriz Lineamiento No.1**

#### **Área de Capacitación, formación y orientación laboral**

##### **Lineamiento General No. 1**

Promover la aplicación de la legislación nacional y convenios internacionales, en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres, entre los principales actores de las relaciones laborales: MTPS, sindicatos y empresarios, así como entre las mujeres trabajadoras y sus organizaciones; a través del desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación a todos los actores.

<p><b>Acción</b>  <b>Estratégica 1.1.</b>                      Desarrollo de Programa de sensibilización, capacitación y formación a autoridades y personal MTPS.</p>		<p><b>Indicador de Avance</b>                      Para el año 2010 las autoridades, el 50% del personal técnico y 30% del personal operativo de las distintas dependencias del nivel central y regional, habrán cursado al menos los dos módulos básicos del Programa de Capacitación y Formación en equidad de género.</p>		<p><b>Indicador de Resultado</b>                      Al finalizar el Plan, el 80% del personal técnico habrá cursado un módulo especializado en su área de trabajo y el 50% del personal operativo habrá cursado los dos módulos básicos.</p>		
<p><b>ACTIVIDADES</b></p>	<p><b>AÑO</b></p>				<p><b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b></p>	<p><b>INVOLUCRADOS</b></p>
	2008	2009	2010	2011		
<p>1. Elaboración del Programa de capacitación y formación.</p>					<p>Documento de programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Depto. Mujer Trabajadora.</li> <li>● Dirección de Capacitación y Formación Profesional.</li> </ul>
<p>2. Gestión del programa ante las autoridades institucionales y la cooperación internacional.</p>					<p>Acuerdos y convenios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dirección de Recursos Humanos.</li> <li>● Depto. Mujer Trabajadora.</li> </ul>
<p>3. Ejecución del Programa.</p>					<p>Memorias de capacitaciones, informes de ejecución de talleres, listas de participantes, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Depto. Mujer Trabajadora.</li> <li>● Dirección de capacitación y Formación Profesional.</li> <li>● Dirección de Recursos Humanos.</li> <li>● Coordinación de Direcciones Regionales.</li> </ul>
<p>4. Acercamientos formativos entre la IGT y tribunales de trabajo (manejo de normas específicas de protección de los derechos laborales de las mujeres).</p>					<p>No. de reuniones de formación Informes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inspección General de Trabajo.</li> <li>● Dirección General de Trabajo.</li> <li>● Mujer Trabajadora.</li> </ul>

<p><b>Acción Estratégica 1.2.</b> Desarrollo de Programa de sensibilización y capacitación para sindicatos, empresarios, mujeres trabajadoras y sus organizaciones.</p>		<p><b>Indicador de Avance</b> Para el último trimestre del año 2010 se habrán realizado al menos dos talleres con representantes de los tres sectores priorizados (sindicatos, empresarios y mujeres trabajadoras) a nivel central y regional.</p> <p><b>Indicador de Resultado</b> Al finalizar 2012 se habrá logrado ejecutar el programa de sensibilización y capacitación con la participación de sindicatos, empresas. Mujeres trabajadoras y sus organizaciones.</p>					
ACTIVIDADES	AÑO				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS	
	2008	2009	2010	2011	2012		
1. Elaboración del Programa de capacitación.					Documento de Programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dirección de Capacitación y Formación Profesional.</li> <li>● ONAM.</li> </ul>	
2. Gestión del programa ante las autoridades institucionales y la cooperación internacional.					Acuerdos y convenios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ONAM.</li> <li>● Dirección de Inspección de Trabajo.</li> </ul>	
3. Ejecución del Programa.					Memorias de capacitaciones, informes de ejecución de talleres, listas de participantes, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinación de Direcciones Regionales.</li> <li>● ONAM.</li> </ul>	

<p><b>Acción</b>  <b>Estratégica 1.3.</b>                      Orientar a las mujeres trabajadoras sobre el proceso de denuncia de las violaciones a los derechos laborales y sistematizar las buenas prácticas en dicho trabajo.</p>	<p><b>Indicador de Avance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Porcentaje de resoluciones a favor de las mujeres, respecto al total de casos orientados durante el 2009 y 2010.</li> <li>● Para el año 2010 se contará con un protocolo de orientación a las mujeres para el ejercicio de sus derechos laborales, a partir de las buenas prácticas realizadas.</li> </ul> <p><b>Indicador de Resultado</b>                      Al finalizar el PEIG se habrá logrado aplicar el protocolo de orientación a las mujeres, y se alcanzará al menos un 60% de resoluciones favorables a las mujeres atendidas en estrecha coordinación entre la Unidad de Mujer Trabajadora y la Inspección General de Trabajo.</p>				
<p><b>ACTIVIDADES</b></p>	<p><b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>      <b>INVOLUCRADOS</b></p>				
	<p><b>AÑO</b></p>				
	2008	2009	2010	2011	2012
<p>1. Registro y orientación sistemático de denuncias presentadas al Departamento de la Mujer Trabajadora .</p>	<p>Protocolos de Registro de denuncia semestrales.      ● Depto. Mujer Trabajadora.</p>				
<p>2. Registro y orientación de seguimiento de denuncias de la Inspección General de Trabajo.</p>	<p>Protocolos de Registro de denuncia semestrales.      ● Inspección General de Trabajo.</p>				
<p>3. Registro y orientación de denuncias que se transfieren a los juzgados de Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Protocolos de buenas prácticas en la atención a mujeres trabajadoras que denuncia la violación de sus derechos.      ● Depto. Mujer Trabajadora.      ● Inspección General de Trabajo.</p>				

## 4.2. Matriz Lineamiento No.2

### Área de Comunicaciones y Divulgación

#### **Lineamiento General No. 2**

Promover y Divulgar a través de medios de comunicación social y alternativos, de acuerdo a las características específicas e idioma de cada región del país, los derechos y obligaciones laborales de las mujeres, especialmente los relativos a la maternidad, previsión social y la seguridad ocupacional; así como evidenciar la necesaria corresponsabilidad de las instituciones del estado, empresas privada y ambos géneros (mujeres y hombres) en las responsabilidades familiares, para facilitar la inserción de las mujeres al mundo del trabajo productivo.

ACTIVIDADES	AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2008	2009	2010	2011	2012		
<p><b>Acción Estratégica 2.1.</b> Dar a conocer a través de medios tradicionales y alternativos de comunicación social los derechos laborales de las mujeres y la necesaria correspondencia de instancias públicas. Privadas y de ambos géneros en el cuidado de la familia.</p>	<p><b>Indicador de Avance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Para el año 2010 se habrá ejecutado al menos una campaña de divulgación de los derechos y obligaciones laborales de las mujeres trabajadoras y una campaña de sensibilización sobre las necesidades de apoyo de las instituciones y de los hombres a las mujeres en las responsabilidades familiares (niños, niñas, jóvenes, ancianos, enfermos, etc.)</li> <li>● Para el año 2010 se habrá creado un CDI a nivel central del MTPS y al menos dos a nivel regional en coordinación con gobiernos locales, instituciones gubernamentales, empresa privada y ONG.</li> </ul> <p><b>Indicador de Resultado</b> Al finalizar el Plan, se habrá logrado implementar al menos el 90% de las actividades de comunicación y divulgación planteadas en la estrategia aprobada.</p>						
1. Elaboración de estrategia de comunicación y divulgación con especial atención a las trabajadoras agrícolas, de la maquila y trabajadoras de casa particular.						Documento de Estrategia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Depto. Mujer Trabajadora.</li> <li>● Dirección de Capacitación y Formación Profesional.</li> </ul>
2. Gestión de recursos para implementar la estrategia ante las autoridades institucionales, medios de comunicación y cooperación internacional.						Acuerdos y convenios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Secretaría de comunicación social.</li> <li>● ONAM Mujer trabajadora.</li> </ul>
3. Implementación de la estrategia de comunicaciones y divulgación.						Materiales de divulgación: cuñas radiales, afiches, volantes. Informes de ejecución de las actividades de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinación de Direcciones Regionales.</li> <li>● Secretaría de comunicación social.</li> <li>● ONAM.</li> <li>● Mujer Trabajadora.</li> </ul>

## 4.3. Matriz Lineamiento No.3

### Área de desarrollo Normativo y Funcional

#### **Lineamiento General No. 3**

Elaborar y aplicar instrumentos y directrices institucionales que unifiquen la utilización de criterios de género y étnicos, en el quehacer de las distintas dependencias del MTPS y en otras instituciones vinculadas al tema en que participe el Ministerio para asegurar el cumplimiento y respeto a los derechos laborales de las trabajadoras, tales como: políticas institucionales de recursos humanos, seguridad ocupacional, registro de información y procesamiento de datos estadísticos, manuales y guías de trabajo, entre otros.

**Acción**

**Estratégica 3.1.**

Creación de política, normas e instrumentos institucionales, con criterios de género, para aplicarlas en el trabajo cotidiano de las direcciones de la institución (previsión social, capacitación y formación, empleo, inspección, trabajo, defensa al trabajador, finanzas, recursos humanos, regionales).

**Indicador de Avance**

- El POA y presupuesto institucional del año 2010 ha introducido criterios de género en su elaboración.
- El Dept. higiene y seguridad, Inspecciones General de Trabajo y Direc. General de Empleo, contarán con por lo menos un instrumento para la aplicación de criterios de género en su trabajo, para finales del año 2010.
- El año 2010 se presentará un informe institucional con datos desagregados por sexo, que permite identificar necesidades de intervención específicas (acciones afirmativas) para apoyar a las mujeres trabajadoras.

**Indicador de Resultado**

Al finalizar el Plan, existirán evidencias de la incorporación de criterios de género al menos en tres dependencias institucionales y en los POA/Presupuestos 2011 y 2012.

ACTIVIDADES	AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2008	2009	2010	2011	2012		
1. Revisión e introducción de manera progresiva de criterios de género a los instrumentos básicos de trabajo de las dependencias del MINTRAB priorizadas.						Instrumentos revisados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Departamento de Higiene y Seguridad.</li> <li>● Inspecciones Generales de Trabajo.</li> <li>● Direc. General de Empleo.</li> </ul>
2. Introducción de criterios de género en la planificación y presupuestación anual del MTPS.						Planes y presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dirección de Planificación.</li> <li>● Unidad de Administración Financiera.</li> </ul>
3. Aplicación del acuerdo ministerial 469-2002 sobre normativa para la rendición de informes y registro de datos estadísticos, que establece la desagregación por sexos, etnia, discapacidad y adultos mayores, para implementar medidas de acción afirmativas que permitan mejorar acciones de empleo, trabajo y previsión social de las mujeres.						Materiales de divulgación: cuñas radiales, afiches, volantes. Informes de ejecución de las actividades de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dirección de Estadísticas.</li> <li>● ONAM.</li> </ul>
4. Incorporar en el Departamento de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo personal bilingüe (idiomas indígenas) y con lenguaje de señas.						Elaborado el perfil del puesto o cargo, incorporado en el staff del departamento al menos una persona con dominio del idioma Maya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos Humanos.</li> <li>● Mujer Trabajadora.</li> </ul>

## 4.4. Matriz Lineamiento No.4

### Área de Fortalecimiento del Mecanismo Institucional de Género

#### **Lineamiento General No. 4**

Fortalecer y posicionar el Departamento de la Mujer Trabajadora dotándole de los recursos humanos, técnicos y financieros que requiera la implementación del Plan Estratégico Institucional de Género y el cumplimiento de sus funciones como mecanismo institucional especializado en la temática de género, tanto a nivel central como regional.

<p><b>Acción Estratégica 4.1.</b> Respalda al más alto nivel de la institución el desempeño eficiente y eficaz del Departamento de la Mujer Trabajadora.</p>	<p><b>Indicador de Avance</b>                      ● Al año 2010 todo el personal del departamento, cumple con el perfil del cargo deseado para sus tareas y funciones (Jefa, asistente profesional, técnico profesional 1, un técnico I y un técnico de servicios contratados) para el nivel central y al menos un referente de género en cada regional del Ministerio.                      ● Para el año 2010, debe lograr integrarse la acción coordinada entre la Unidad de Mujer Trabajadora y todas las dependencias del Ministerio.                      ● Al año 2010 el personal del Departamento cuenta con acreditaciones que respaldan su especialización en temas de género.                      ● El año 2010 el Depto. ha logrado la aprobación de un mínimo de cuatro proyectos que apoyan la implementación del PEIG.</p>			
<p><b>Indicador de Resultado</b> Al finalizar el Plan, existen evidencias del fortalecimiento del Departamento y del trabajo coordinado entre éste Departamento y la Inspección General de Trabajo, el Departamento de Higiene y Seguridad, la Dirección General de Trabajo y la Procuraduría de Defensa del Trabajador.</p>	<p><b>Indicador de Resultado</b> Al finalizar el Plan, existen evidencias del fortalecimiento del Departamento y del trabajo coordinado entre éste Departamento y la Inspección General de Trabajo, el Departamento de Higiene y Seguridad, la Dirección General de Trabajo y la Procuraduría de Defensa del Trabajador.</p>			
<p><b>ACTIVIDADES</b></p>	<p><b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b></p>			
<p><b>INVOLUCRADOS</b></p>	<p><b>AÑO</b></p>			
<p>2008</p>	<p>2009</p>	<p>2010</p>	<p>2011</p>	<p>2012</p>
<p>1. Apoyar al Departamento de la Mujer Trabajadora con recursos técnicos y financieros necesarios para su desenvolvimiento eficiente a nivel central y regional.</p>	<p>● Departamento de Mujer Trabajadora. ● Dirección de Previsión Social. ● Recursos Humanos. ● Unidad de Admin. Financiera. ● Dirección de Recursos Humanos.</p>			
<p>2. Coordinar esfuerzos entre Depto. Mujer Trabajadora, inspección general de trabajo y demás dependencias del ministerio, según las necesidades para la implementación del PEIG y fortalecer la representación departamental del mecanismo.</p>	<p>● Memorias de reuniones de trabajo. ● Acuerdos de coordinación y trabajo conjunto. ● No. de representantes del mecanismo en espacios departamentales.</p>			
<p>3. Favorecer la participación del personal del departamento en procesos de formación y capacitación en temáticas pertinentes a sus actividades (cursos, talleres diplomados, maestrías).</p>	<p>● Dirección de Previsión Social. ● Recursos Humanos. ● ONAM. ● Dirección de Capacitación y Formación. ● Mujer Trabajadora.</p>			
<p>4. Establecer relaciones regionales e internacionales con instancias homólogas y agencias de cooperación que apoyen al Depto. de la Mujer Trabajadora en el cumplimiento de sus responsabilidades en la implementación del PEIG.</p>	<p>● Informes de gestión y participación en actividades realizadas con instancias regionales e internacionales. ● Dirección de Previsión Social. ● ONAM. ● Depto. de Mujer Trabajadora. ● Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales.</p>			

## 4.5. Matriz Lineamiento No.5

### Área de Relaciones Interinstitucionales

#### **Lineamiento General No. 5**

Promover y apoyar la coordinación interinstitucional y sectorial para ampliar la protección y cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales de las mujeres en apoyo al desarrollo del eje de equidad laboral de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM), a través de la participación en mecanismos institucionales, espacios y redes gubernamentales y no gubernamentales en el ámbito nacional y regional.

<p><b>Acción Estratégica 5.1.</b> El Depto. Mujer Trabajadora representa y es portador de criterios y orientaciones del MTPS para el desarrollo de las mujeres trabajadora ante instancias homólogas y otras instituciones gubernamentales, empresariales y ONG.</p>	<p><b>Indicador de Avance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al año 2010 el Depto. Mujer Trabajadora ha articulado plenamente su POA con lineamientos del eje de equidad laboral de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer.</li> <li>Al finalizar en año 2010 existen evidencia de la participación del Depto. en por lo menos dos acciones de incidencia que han beneficiado a las mujeres trabajadoras.</li> </ul>		<p><b>Indicador de Resultado</b> Al finalizar el año 2012, el MTPS cuenta con una instancia fortalecida y reconocida como un mecanismo institucional que participa activamente en la promoción y defensa de los derechos de la mujer trabajadora.</p>		
<p><b>ACTIVIDADES</b></p>	<p><b>AÑO</b></p>				<p><b>DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS</b></p>
	2008	2009	2010	2011	2012
<p>1. Participación del Depto. Mujer Trabajadora en el Consejo Consultivo de SEPREM para la implementación de la PNPDIM con especial atención al Eje de Equidad Laboral.</p>					<ul style="list-style-type: none"> <li>● Depto. Mujer Trabajadora.</li> <li>● Dirección de Previsión Social.</li> </ul>
<p>2. Coordinar con instancias de defensa de los derechos laborales de las mujeres, acciones de incidencia que contribuyan a erradicar la discriminación contra la mujer por razones de género y etnia, (Comisión de trabajo multinstitucional para las relaciones laborales en Guatemala, Sindicatos, Centrales Obreras, entre otros).</p>				<p>Memorias de reuniones de trabajo. Acuerdos de coordinación y trabajo conjunto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Depto. Mujer Trabajadora.</li> <li>● ONAM.</li> </ul>

# Anexos



No.	Nombre y Apellidos	Cargo	Dependencia /Institución
1	Lic. Mario Illescas	Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social encargado de aspectos Laborales.	Ministerio de Trabajo.
2	Lic. Jorge Jiménez	Segundo Viceministro de Trabajo y Previsión Social, encargado de aspectos Administrativos Financieros.	Ministerio de Trabajo.
3	Dr. Noé Boror Hernández	Tercer Viceministro de Previsión Social encargado de aspectos de Previsión Social.	Ministerio de Trabajo.
4	Antonio Mosquera	Director General de Previsión Social.	Ministerio de Trabajo.
5	Silvia Jeaneth Ortega	Directora de Recursos Humanos.	Ministerio de Trabajo.
6	Giovanni Soto	Inspector General de Trabajo.	Ministerio de Trabajo.
7	Víctor Manuel Carrera	Director General de Trabajo.	Ministerio de Trabajo.
8	Marco Antonio Monterroso	Director General de Empleo.	Ministerio de Trabajo.
9	Guillermo Gándara	Director de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales.	Ministerio de Trabajo.
10	Dora Beatriz Lemus G.	Inspectora.	IGT.
11	José Luis Morales Pérez	Inspector.	IGT.
12	Ruth Alvarenga D.	Inspectora.	IGT.
13	Angelina García Chey	Operadora.	IGT.
14	Vinicio de León	Inspector.	IGT.
15	Julia María Herrera	Inspectora.	IGT.
16	Albertina López	Inspectora.	IGT.
17	Sergio Arturo Ayala	Inspector.	IGT.
18	Miriam Balcarcel	Inspectora.	IGT.
19	Ruth Robles	Inspectora.	IGT.
20	Aída Hernández	Inspectora.	IGT.
21	Gladys O. Machic	Inspectora.	IGT.
22	Iris Nohemí Sulecio García	Inspectora.	Chimaltenango.
23	Lisandro López Arreaga	Inspector.	Regional VI.
24	Aura Argentina Calderón G.	Promotora de Empleo.	Regional VI.
25	Telma de León	Jefa del Departamento.	Previsión Social.



No.	Nombre y Apellidos	Cargo	Dependencia /Institución
26	Alma Escobar Morales	Higiene y Seguridad.	Técnica.
27	Zonia España	Higiene y Seguridad.	Seguridad.
28	Carolina de Carpio	Oficial.	Procuraduría.
29	Truman Gómez Hernández	Oficial.	Procuraduría.
30	Sonia Aldana de Orellana	Directora de Discapacidad.	Ministerio de Trabajo.
31	Ischel Saloj Alvarado	Jefe de Pueblos Indígenas.	Ministerio de Trabajo.
32	Silvia Ortega	Directora de Recursos Humanos.	Ministerio de Trabajo.
33	Jaime Portillo	Orientador Laboral.	Ministerio de Trabajo.
34	Celeste Paiz	Asistente.	Planificación.
35	Jessica Herrera	Auxiliar.	Estadística.
36	Eddy Roberto Chan	Inspector.	Oficina Sub-Regional de Totonicapán.
37	Silvia Contreras	Técnico.	UPAT.
38	Belia Villeda	Investigadora	CIIDH
39	Karla Raquel	Capacitadora	Mujer Trabajadora
40	Lilian María Solís	Jefe	Mujer Trabajadora
41	Elena Franco	Orientadora Laboral	Ministerio de Trabajo
42	Mario Compuselo	Migraciones Laborales	Ministerio de Trabajo
43	Norma Sherezade Pineda	Encargada Base de datos	Ministerio de Trabajo
44	Pedro Adonias Vela C.	Inspector/Delegado ONAM	Ministerio de Trabajo
45	Laura Estela Cárcamo	Directora	ONAM
46	Sandra Violeta López	Coordinadora	ONAM
47	Sinthia Salguero	Consultora	Independiente
48	Hortencia del Cid	Consultora	Ex directora del Departamento de Mujer Trabajadora
49	Rossana Gordillo	Consultora	Independiente

