**Manual para las Unidades de Género de los Ministerios de Trabajo**

**“ABC para su creación y operación”**

Logo

Description automatically generated

Contenido

[1.](#_heading=h.gjdgxs) Introducción 3

[2.](#_heading=h.30j0zll) Justificación de la existencia y creación de las unidades especializadas de género 5

[3.](#_heading=h.1fob9te) Las modalidades de la institucionalidad de género 7

[4.](#_heading=h.3znysh7) ¿Cómo definir una Unidad Especializada de Género? 8

[5.](#_heading=h.2et92p0) ¿Qué se debe considerar para instalar una Unidad Especializada de Género? Condiciones para su buen funcionamiento 12

[6.](#_heading=h.3dy6vkm) ¿Qué funciones tiene una UEG? 14

[7.](#_heading=h.1t3h5sf) Líneas de Acción 16

[8.](#_heading=h.lnxbz9) Objetivos estratégicos por linea de acción 19

[9.](#_heading=h.35nkun2) Plan de Acción Modelo de una UEG 21

Este Manual fue elaborado conjuntamente con las Unidades y áreas de género de los Ministerios de Trabajo de las Américas, a través de Diálogos Hemisféricos de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA realizados durante 2021. Es un producto tangible de la colaboración y la solidaridad entre los puntos focales de género de dichos Ministerios.

La primera versión del Manual fue elaborada por Lylian Mires, Consultora senior en la materia, con aportes de María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI, quien coordinó el proceso, y Beatriz Piñeres, Especialista de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA. Guillermo Calzada, Oficial de Programas de la RIAL, colaboró durante todas las etapas de redacción.

Un agradecimiento especial a directivas y personal de las Unidades y áreas de género por sus valiosos comentarios, tanto por escrito como durante los Diálogos, que permitieron mejorar y finalizar este Manual. Esperamos que sea una herramienta útil y efectiva para apoyar la creación y fortalecer la operación de las Unidades y áreas de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas en aras de lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

# Introducción

La Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la OEA se complace en presentar este Manual para las Unidades Especializadas de Género, que hace parte de un largo camino para apoyar la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas.

**¿Cuáles son los antecedentes?**

Desde la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) celebrada en 2001, los Ministros y Ministras de Trabajo de las Américas han asumido un creciente compromiso con la transversalización e institucionalización del enfoque de género dentro de las operaciones, políticas y programas de los Ministerios de Trabajo, como medios para llegar a la igualdad de género en el mercado laboral. En la XV CIMT de la OEA (2007), este esfuerzo se consolidó con la aprobación de un conjunto de líneas estratégicas para avanzar en la igualdad de género en el marco del trabajo decente.

Dando cumplimiento a los acuerdos de esta misma Conferencia, la Secretaría Técnica de la CIMT realizó un estudio sobre la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo en la cual se describían los distintos tipos de oficinas, unidades o comisiones que atienden los asuntos de género dentro de los ministerios. Este estudio permitió brindar a la CIMT un panorama hemisférico de los avances en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo de las Américas, registrando las fortalezas y debilidades de los procesos, así como los resultados más destacables de su gestión, a fin de precisar áreas estratégicas de intervención, particularmente, a través de la Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL). Desde entonces la RIAL y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) han desplegado diversos esfuerzos para apoyar a los Ministerios en esta dirección, incluyendo estudios técnicos, diagnósticos participativos de género, talleres regionales y subregionales, y actividades de cooperación bilateral, entre otros.

En el marco de la pandemia de COVID-19, la RIAL/OEA y CIM convocaron al 1er Diálogo Hemisférico entre unidades o áreas de género de los Ministerios de Trabajo de las Américas como un espacio de reflexión e intercambio sobre temas emergentes y desafíos de la igualdad de género a la luz de la crisis sanitaria y económica, en el cual se identificaron algunas temáticas de mucho interés para continuar la cooperación y formación. Entre ellas, se incluyó la necesidad de contar con un manual para orientar el trabajo de las Unidades Especializadas de Género (UEG) existentes en los Ministerios de Trabajo, así como también para aquellas instituciones que estaban en proceso de formarlas.

Dando cumplimiento a esta petición, la Secretaría Técnica de la CIMT pone a disposición de los Ministerios de Trabajo este Manual, concebido como una herramienta de consulta para orientar las acciones fundamentales para el fortalecimiento institucional que apoye los objetivos de igualdad de género en el ámbito laboral.

**¿Cómo se elaboró este Manual?**

Para elaborar este Manual fueron consultados los resultados de los estudios publicados en 2009 y 2021 por la CIMT[[1]](#footnote-1) por lo que fue posible conocer las fortalezas y debilidades de las unidades de género y su evolución durante un decenio. Por ello, se puede afirmar que este Manual toma en consideración sus principales necesidades para seguir avanzando en la institucionalización y la transversalización del enfoque de igualdad de género en las instituciones -Ministerios, Secretarías o Dirección- del ámbito laboral.

También, fueron consultados otros manuales específicos sobre el tema y, en particular, los decretos y/u ordenanzas de creación de unidades de género de diversos países de la región[[2]](#footnote-2). Los Diagnósticos Participativos de Género realizados en algunos Ministerios de Trabajo de la región y documentados en un estudio RIAL/OEA en la materia[[3]](#footnote-3), fueron también valiosos insumos para la elaboración de este Manual

Finalmente, el Manual fue consultado y enriquecido con las Unidades de Género de los Ministerios, quienes hicieron comentarios por escrito y durante el 3er Diálogo Virtual sobre género entre Ministerios de Trabajo, realizando en noviembre de 2021 explícitamente con ese propósito.

**¿Qué contiene el Manual?**

Las distintas secciones que conforman el Manual entregan argumentos para la creación de unidades de género en donde aún no estén constituidas y ofrecen elementos y lineamientos para profundizar el trabajo ya iniciado. En ese contexto, el Manual incluye modalidades de institucionalidad de género, definiciones de las unidades de género, condiciones para su buen funcionamiento, así como funciones, líneas de acción y objetivos. Al final, el Manual incluye un modelo de Plan de Acción para la transversalización del enfoque de género en Ministerios de Trabajo.

# Justificación de la existencia y creación de las unidades especializadas de género

El marco normativo que impulsa la creación de mecanismos institucionales para la igualdad de género se encuentra en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) que encomienda “a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género (…); confiar la responsabilidad del cumplimiento de ese mandato al nivel más alto posible; establecer o reforzar una estructura de coordinación interministerial para cumplir ese mandato y vigilar los progresos hechos y mantener el enlace con los mecanismos pertinentes”. Asimismo, llama a “encomendar a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género…” [[4]](#footnote-4).

Posteriormente, en diferentes conferencias internacionales se ha subrayado la necesidad de apoyar la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno, para asegurar que se realice un análisis de sus posibles efectos para mujeres y hombres[[5]](#footnote-5). Por su parte, las medidas incluidas en la Estrategia de Montevideo reposicionan el papel del Estado en las políticas de igualdad, en tanto requieren del compromiso y la participación activa de los ministerios sectoriales y las entidades de planificación y presupuestación, entre otros actores[[6]](#footnote-6).

En 2015, los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como hoja de ruta hacia un nuevo paradigma de desarrollo. La Agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concebidos como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Estos Objetivos están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social. Sin embargo, cabe destacar Objetivos que impactan directamente sobre la igualdad de género en el ámbito laboral.

El Objetivo 5 *Igualdad de Género*, señala que “aunque hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, todavía hay grandes desigualdades en algunas regiones, y sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos laborales que tienen los hombres. La violencia y la explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado -tanto doméstico como en el cuidado de otras personas- y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público son grandes obstáculos que aún persisten”.Imagen que contiene Icono

Descripción generada automáticamente

Frente al aumento de las desigualdades y un déficit de empleos para absorber la creciente fuerza laboral el Objetivo 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico* advierte que, dado un crecimiento más lento de la economía, se espera un aumento de las desigualdades y un déficit de empleos para absorber la creciente fuerza laboral. Asimismo, se afirma que el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.Icono

Descripción generada automáticamente con confianza media

De la misma manera, el ODS 10 *Disminución de las Desigualdades*, llama a frenar el aumento de las disparidades de ingresos a nivel global, adoptando políticas sólidas que empoderen a las personas de bajos ingresos y promuevan la inclusión económica de todos y todas, independientemente de su género, raza o etnia.

Las Unidades de Género, asimismo, comparten un marco teórico más amplio que permite comprender los desafíos que representa la intersección de identidades marginalizadas. La incorporación de la interseccionalidad como herramienta de análisis crítico, resulta de gran valor para el análisis y la elaboración de políticas, abordando múltiples discriminaciones lo cual ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

# Las modalidades de la institucionalidad de género

Tanto la normativa internacional como el impulso sostenido del movimiento de mujeres desde los 90s han actuado como facilitadores para la integración del enfoque de género en el quehacer de los estados en la región, permeando la voluntad política de los gobiernos. En todos los países se han creado mecanismos para el adelanto de la mujer, sean estos ministerios u oficinas de la mujer, los cuales, aunque con distintos grados de institucionalidad, han impulsado el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de la administración pública como estrategia para incorporar esta perspectiva en los distintos niveles y etapas del ciclo de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva.

Para que la transversalización de género pueda instalarse en todas las estructuras y en el accionar de toda la institución se requiere de una estructura institucional adecuada; es decir, la institucionalización del enfoque de género a fin de transformarlo en una práctica reconocida como “habitual”, que permee a toda la institución. Por tanto, es de primera necesidad que se impulsen cambios no sólo incorporando la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos, sino también en la cultura organizacional de la institución, en la convivencia cotidiana, en las comunicaciones internas y externas y en los servicios que se entregan a la ciudadanía.

Para ello se han creado diversas formas de referentes de género al interior de las instituciones. La modalidad institucional asumida hasta el presente varía desde unidades de equidad y/o igualdad de género, consejerías especializadas, puntos focales, comités o comisiones de género, cuyo objetivo es coordinar y dar seguimiento a las acciones que realicen las distintas dependencias y entidades para establecer acciones hacia el interior y exterior de la institución en materia de igualdad y equidad de género. La posición jerárquica de estas instancias puede variar según si la institución que los aloja tiene rango de Ministerio, Subsecretaría o Dirección; si cuenta o no con el personal profesional y los recursos suficientes.

El proceso de institucionalización de género, paso necesario y complementario para avanzar en la transversalización del enfoque de igualdad de género en todas las políticas, programas y proyectos del Estado, no ha sido ni es un proceso fácil; sin embargo, la gran mayoría de los estados de la región cuentan hoy con referentes en la materia en cada sector. En este proceso, los Ministerios del Trabajo han tenido un papel destacado.

En el estudio mencionado anteriormente, “La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo de las Américas” realizado en 2009, se identificaron los mecanismos para la transversalización del enfoque de igualdad de género existentes en los Ministerios de Trabajo y se pudo constatar que en la mayoría de ellos existía, ya sea una unidad de género, un punto focal, una comisión o una mesa tripartita que asumía esta tarea. En general, el grado de institucionalización de estos mecanismos creados para transversalizar el enfoque de género era disímil y, en algunos casos con una tendencia a implementar actividades de apoyo a las mujeres para el mejoramiento de sus condiciones de vida más que para gatillar acciones transversales en las políticas, programas y proyectos que cuestionaran el sistema y las brechas de género del mercado de trabajo.

El segundo estudio publicado en 2021 por la Secretaría Técnica de la CIMT[[7]](#footnote-7) permitió analizar la evolución de estos mecanismos y se corroboró su afianzamiento y tendencia creciente. En algunos casos se han ampliado las competencias de la unidad especializada de género, incluso mejorando su ubicación en la estructura organizacional de sus respectivos ministerios y logrando una mayor injerencia en el proceso de formulación de políticas, programas y proyectos, todo lo cual favorece la transversalización del enfoque de género en la institución.

# ¿Cómo definir una Unidad Especializada de Género?

Para la realización de los dos estudios mencionados se enviaron cuestionarios para la recolección de información sobre la institucionalización del enfoque de igualdad de género en los Ministerios de Trabajo de la región, en los cuales, una de las preguntas se refería al enunciado de la misión de sus respectivas Unidades de Género. En algunos casos, al explicitar la Misión, se observa la tendencia a enumerar las funciones y/o actividades de la organización, como, por ejemplo: “Evaluar y dar seguimiento a la política pública, aplicación de normativas, participación en mesas intersectoriales, sensibilización y servicios para fomentar el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres”. Otra tendencia es hacer una breve descripción del propósito central: “Transversalizar el enfoque de género en las políticas y programas del Ministerio de Trabajo”.

La definición de la misión de la UEG es importante, pues es el propósito o razón de ser de la unidad y establece lo que pretende cumplir en un entorno específico. Se convierte en el marco de referencia para orientar las decisiones y actúa como guía de navegación para que la unidad pueda funcionar en forma coherente.

La declaración de Misión es la brújula fundamental que permitirá tomar decisiones, generar estrategias, y destinar recursos de forma coherente y pertinente a los objetivos de la UEG.

|  |
| --- |
| **Ejemplos genéricos de definiciones de Misión de las Unidades**  **Especializadas de Género**  La “Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género, UIG en el sector público” de República Dominicana, señala: “Las unidades de igualdad de género se definen como las unidades de asesoramiento a lo interno de los organismos públicos para la incorporación y transversalización del enfoque de igualdad de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas planes, programas, proyectos y presupuestos institucionales, así como en la producción de información desagregada por género que permita medir el avance del cumplimiento de indicadores de resultados e impactos del quehacer institucional vinculados a los ejes estratégicos de la END y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS[[8]](#footnote-8).”  El Art. 2 del Decreto Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género de Costa Rica establece: “Las unidades para la igualdad de género tendrán como objetivo promover la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en el quehacer de la institución y orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la ejecución de la política de equidad e igualdad de género” [[9]](#footnote-9).  El Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, México, señala como la Misión de las Unidades de Género: “Ser la instancia rectora que crea, fomenta y ejecuta políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que propicia la no discriminación y equidad entre los géneros, la toma de decisiones, así como acciones afirmativas que garantizan el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.” [[10]](#footnote-10)  Unidades de Género: Son aquellas instituidas en la Administración Pública Federal, también conocidas como Unidades de Igualdad de Género y que se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales[[11]](#footnote-11).  En el Manual de Descripción de Puestos de la Unidad para la Equidad entre los Géneros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, se define la Misión de la Unidad: “Apoyar, elaborar, diseñar, coordinar, acompañar, promover y difundir políticas, estrategias y acciones para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación del trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a las disposiciones jurídicas y administrativas vigentes y las disposiciones nacionales e internacionales a favor de las mujeres trabajadoras; la Política Nacional de la Mujer y otras políticas que atañen a la protección de los derechos de la mujeres, especialmente en el campo laboral para lograr la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”[[12]](#footnote-12). |

Como se observa, hay elementos comunes en las definiciones, y las variaciones obedecen a los distintos contextos en que han sido definidas, lo que demuestra la necesidad de crear una definición de la Misión de la UEG que refleje las características de cada institución y de su entorno.

La definición de la Misión es importante porque permite comunicar qué es lo que hace la UEG, a la vez que ayuda a aclarar y enfocar su trabajo a las propias personas que la constituyen y también al resto de la institución[[13]](#footnote-13).

Para facilitar el proceso de definir la Misión de la UEG se propone una batería de preguntas, cuyas respuestas ayudarán a establecerla[[14]](#footnote-14).

|  |  |
| --- | --- |
| ***¿Cuál es el ámbito de acción de la unidad de género?*** | Realiza su trabajo hacia dentro y fuera de la institución. |
| ***¿Cómo se relaciona con la institución?*** | Busca el compromiso y coordinación con todos los departamentos y unidades que forman la institución, integrando los criterios de igualdad y equidad de género en las acciones institucionales. |
| ***¿Cuál es su inserción en la estructura de la institución?*** | Dotada de reconocimiento político y de alto nivel en la toma de decisiones y de recursos técnicos y financieros. |
| ***¿Qué temas deben abordarse con criterios de género?*** | Los criterios de género deben articularse en los aspectos sustantivos de todas las unidades de la institución (incluidas las de Administración y Finanzas). Deben ser parte integral de todos los procesos y procedimientos institucionales. |
| ***¿Qué persigue la transversalización del enfoque de género?*** | Evaluar las implicancias, para mujeres y para hombres, de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles.  Eliminar las brechas de género en el ámbito laboral.  Favorecer una nueva cultura basada en la igualdad de género.  Promover nuevos valores institucionales |

# ¿Qué se debe considerar para instalar una Unidad Especializada de Género? Condiciones para su buen funcionamiento

El compromiso, la voluntad política y la convicción al más alto nivel dentro de los Ministerios de Trabajo sobre la importancia de contar con una estructura interna permanente que facilite la transversalización de género son fundamentales para el funcionamiento adecuado de las UEG.

Es importante tener en cuenta la figura que asuma la UEG, la cual, por lo general, dependerá de distintos factores, como si la institución que la aloja tiene rango de Ministerio, Secretaría, Dirección u otro; o si cuenta o no con el personal profesional y los recursos suficientes.

Las UEG deberán contar con un organigrama que permita atender las distintas dependencias del Ministerio, como, por ejemplo, un área dedicada al ámbito interno, promoviendo el desarrollo de cambios en la cultura organizacional del Ministerio, velando por la introducción del enfoque de género en los reglamentos internos de contratación, promoción, capacitación y salarial, así como en el establecimiento de medidas que favorezcan la corresponsabilidad. Otra área deberá estar enfocada en la población objetivo, introduciendo un enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas y programas, incidiendo en la generación de estadísticas de género, a fin de apuntar a la disolución de las brechas en el ámbito laboral.

En caso de que la institución cuente con un personal más reducido, puede establecer una unidad de género equivalente en tamaño, pero en estos casos es importante el establecimiento de lazos con representantes de las distintas áreas de la institución para el desarrollo de las actividades en una alianza interinstitucional que promueva la igualdad de género tanto a su interior como hacia el exterior. La figura de una persona asesora de género al más alto nivel de la toma de decisiones resulta adecuada para impulsar la transversalización de género en la institución.

La creación de Comités o Comisiones de Género constituidos por representantes de las diversas áreas de la institución representa una estrategia que facilita la transversalización de la perspectiva de género. Estos Comités o Comisiones pueden ser, en sí mismos, la figura de la institucionalidad de género o bien, un órgano asesor de la UEG. Al respecto, en donde se han implementado estas instancias, la experiencia ha mostrado que estas comisiones intrainstitucionales actúan como los “tentáculos” de las unidades de Género, pues son conocedoras por excelencia de la materia sustantiva que representan, lo cual, junto al papel asesor de la Unidad de Género facilita hacer diagnósticos e identificar acciones concretas para el cierre de brechas.

Sea cual fuese la figura adoptada, resulta clave que la UEG mantenga una constante relación con el Mecanismo Nacional para el Avance de la Mujer (MNAM), ajustando las acciones a emprender a la política de género establecida para el ámbito laboral, así como también, participando en las mesas interinstitucionales de género convocadas por el Mecanismo. Asimismo, se produce un enriquecimiento recíproco, pues las Unidades de Género monitorean el cumplimiento los planes nacionales de género y rinden los informes respectivos.

La formación y puesta en marcha de comisiones tripartitas ha demostrado la importancia de aunar esfuerzos desde el Estado con organizaciones de trabajadores y empleadores, empresas e incluso con organizaciones de la sociedad civil. De esta manera, la transversalización de la igualdad de género trasciende el ámbito institucional para producir una sinergia conjunta de las diferentes partes y lograr resultados.

|  |
| --- |
| **Condiciones para el buen funcionamiento de una UEG**  Las siguientes condiciones son fundamentales para el buen funcionamiento de la Unidad Especializada de Género:   * **Estructura organizacional:** Estar ubicada en el nivel superior de la estructura organizacional de modo que permita transversalizar la perspectiva de género en todas las unidades de la institución. Debería estar incluida en la estructura administrativa y en ordenamientos del Ministerio (reglamento interno, manual de organización). * **Personal:** De acuerdo al organigrama que se establezca para la constitución de la Unidad de Género, ésta debe conformarse por un equipo de trabajo con personal sensibilizado y capacitado, que realice tanto funciones directivas como funciones operativas para asegurar y promover el enfoque de género y derechos en las políticas, programas y presupuestos de la institución. Debe contar con personal calificado, de tiempo completo y dedicado exclusivamente al tema inherente a la Unidad. * **Ámbito de trabajo:** Tener comunicación regular y sistemática con él o la titular de la institución y áreas claves: planeación, programación y presupuesto, recursos humanos y áreas operativas; de forma de incidir en la planificación institucional. * **Presupuesto:** Tener un presupuesto propio y adecuado a las actividades planificadas. * **Espacio físico:** Contar con lugar de trabajo e instalaciones iguales a las existentes en otras dependencias del Ministerio. |

# ¿Qué funciones tiene una UEG?

Las funciones que debería desempeñar la UEG dependerán del contexto de cada institución; no obstante, se presentan a continuación algunas funciones genéricas[[15]](#footnote-15):

* Brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias del Ministerio sobre las estrategias para la definición, implementación y monitoreo de políticas con perspectiva de género.
* Incidir en acciones legislativas que impulse el Ministerio para garantizar el acceso igualitario y no discriminatorio de las mujeres al mercado de trabajo.
* Planear estrategias y líneas de acción internas hacia una cultura institucional que promueva un ambiente libre de hostigamiento, discriminación y violencia, con igualdad de oportunidades y trato para todas las personas trabajadoras.
* Diseñar e implementar los procesos de desarrollo de capacidades en género y derechos humanos al personal del Ministerio con la finalidad de que asimilen conocimientos prácticos y necesarios para identificar las inequidades, brechas y barreras de género; y facilitar la institucionalización de la perspectiva de género.
* Asesorar a las instancias competentes del Ministerio en la atención de denuncias por cualquier tipo de acoso, discriminación y/o violencia por razón de género en el lugar de trabajo, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinda.
* Velar por la inclusión de la perspectiva de género en todos los datos y procesos estadísticos sobre empleo, inspección, relaciones laborales y demás ámbitos de acción del Ministerio.
* Ejecutar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres y de toda clase de exclusión y discriminación, como raza, etnia, diversidad sexual, etc., en el ámbito laboral.
* Impulsar la celebración de convenios y acuerdos para la incorporación de la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos relacionados con trabajo y empleo.
* Coordinarse con la dependencia (Dirección, Departamento u otro) de planeación presupuestaria en la revisión del presupuesto del Ministerio para que se elabore con perspectiva de género, así como participar en el seguimiento a los recursos asignados a la institución para la igualdad entre mujeres y hombres, etiquetados en el presupuesto.
* Promover, difundir y publicar información en materia de igualdad y no discriminación en el área laboral, asegurando que todos los comunicados institucionales tengan incorporado un enfoque de género y utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.
* Coordinar con el Mecanismo Nacional para el Avance de la Mujer las acciones que realice la institución en materia de política pública en el ámbito laboral.
* Incorporar la transversalización del enfoque de igualdad de género y de derechos en el diálogo social.
* Dirigir y coordinar la realización de diagnósticos institucionales de género y su inclusión en los planes nacionales y operativos respectivos.
* Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas.

# Líneas de Acción

Las líneas de acción se conciben como estrategias de orientación y organización de diferentes actividades, de tal forma que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática.

|  |
| --- |
| Se proponen las siguientes Líneas de Acción:   1. Fortalecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la institución 2. Transversalizar un enfoque de género en políticas, programas y proyectos 3. Promoción de una cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género 4. Fortalecer las competencias de las y los funcionarios en materia de género para consolidar la integración de una perspectiva de género en el trabajo cotidiano 5. Comunicación con un enfoque de género |

## Línea de acción 1. Fortalecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la institución.

La institucionalización del enfoque de género hace referencia tanto a los objetivos y actividades de las organizaciones como al conjunto de reglas formales e informales y sus mecanismos de ejecución. Por tanto, implica incorporar las acciones tendientes a la disminución de las desigualdades diagnosticadas como una conducta habitual e institucionalizada con un carácter transversal e intersectorial que se extiende a toda la estructura organizacional, incluidas las unidades de planificación, administrativas y financieras.

Una verdadera institucionalización, concebida como la puerta de entrada a la incorporación de la perspectiva de género es un compromiso que debe ser asumido por las autoridades de la institución en el entendimiento de que la incorporación de esta perspectiva en las políticas, programas, proyectos y, en la cultura organizacional, es un mecanismo eficiente y eficaz para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y la inclusión tanto al interior de la institución como en su accionar externo.

La institucionalización de género es un requisito para su transversalización en todas las estructuras de la institución ya que el contenido de género se transversaliza cuando existe una estructura institucional adecuada y se transforma en una práctica reconocida como habitual, lo cual, a la vez, fortalece la institucionalidad creada.

## Línea de Acción 2. Transversalizar un enfoque de género en las políticas, programas y proyectos de la institución.

Uno de los objetivos de la transversalización es lograr que las cuestiones de igualdad de género se integren en todas las políticas, programas y proyectos de la institución. Se expresa en la medida en que se ha logrado que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres en toda su diversidad constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de manera de avanzar en la eliminación de las desigualdades.

Esta línea de acción debería extenderse a todas las acciones que realiza el Ministerio. Corresponde al trabajo dirigido hacia el público en general, y se refiere a todo su accionar hacia la población. En este sentido, la producción y utilización de datos desagregados por sexo, así como la incorporación del análisis de género en todo el ciclo de elaboración de políticas, programas y proyectos son elementos fundamentales para lograr diagnósticos que consideren las brechas de género y avanzar hacia la igualdad y equidad en el ámbito laboral.

Esta Línea será un producto de la conjunción de otras líneas del Plan.

## Línea de Acción 3. Promoción de una cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género

Las desigualdades de género se expresan a través del acceso y control desigual sobre los recursos, entendidos como los bienes o servicios a disposición de las personas. Algunos de estos recursos son el acceso a la información y a los recursos económicos y financieros, el proceso de toma de decisiones, el conocimiento y uso de la tecnología, la protección frente a la violencia y el acoso, el acceso a las redes sociales, la valoración del trabajo, el reconocimiento de necesidades e intereses y el pleno goce de los derechos laborales.

La existencia de sesgos y barreras, tanto culturales como organizacionales, interfieren en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la institución, así como en el desarrollo de esas competencias por parte de hombres y mujeres. Las brechas de género se manifiestan en la existencia de oportunidades desiguales para hombres y mujeres en su desarrollo profesional, en la existencia de espacios de segregación horizontal y vertical, estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones; desigualdades vinculadas a las cargas familiares, falta de atención al acoso laboral, sexual y cualquier otra forma de violencia basada en género, y sus consecuencias.

Por ello es importante la realización de un análisis de género continuo en la estructura de personal, asegurando que no existan discriminaciones salariales, en los procesos de reclutamiento y de selección de personal y que se ofrezcan iguales oportunidades a todas las personas en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la institución, a las oportunidades de crecimiento profesional y progresión de carrera, todas situaciones que constituyen piezas clave de una política efectiva de igualdad de oportunidades.

## Línea de Acción 4. Fortalecer las competencias de las y los funcionarios en materia de género

La sensibilización y la capacitación son mecanismos indispensables en la incorporación de la perspectiva de género, en tanto buscan provocar un cambio de actitudes e influir en la voluntad de las y los trabajadores y propiciar una cultura inclusiva, mediante la reflexión y participación de los diversos actores involucrados.

La capacitación para la igualdad de género es un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos que sirven para interpretar y transformar la realidad. La necesidad de capacitar al personal varía de acuerdo con su ubicación y funciones, de su experiencia personal y profesional y de su aprendizaje en el puesto. Por lo tanto, es necesario identificar niveles de capacitación con la finalidad de que las y los funcionarios multipliquen los conocimientos adquiridos y que utilicen la categoría género como una herramienta de análisis en el ámbito laboral.

La sensibilización es la toma de conciencia que adquieren las personas en cuanto a los problemas colectivos de tipo cultural, político y social; propicia el entendimiento de algunas prácticas sociales, es una primera forma de acercamiento para entender relaciones de poder, sociales, de raza, de nacionalidad, de etnicidad, que se dan tanto en el interior como en el exterior de una organización.

Al capacitar y sensibilizar al personal también se fortalece y permite el trabajo en la línea de acción #2 relacionado con la transversalización de género en las políticas, programas y proyectos de la institución, ya que entrega las herramientas necesarias para profundizar en el proceso de transversalización.

## Línea de Acción 5: Comunicación con un enfoque de género

La estrategia de comunicación es un componente de gran peso en el proceso de institucionalización y transversalización de género, pues la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones, no sólo se logra en los puestos laborales, en la toma de decisiones o incluso en la elaboración de políticas, sino también en la generación de opiniones y en las diversas maneras de comunicar una realidad existente.

Toda institución se distingue por un determinado estilo de comunicación, y éste por determinadas pautas, reglas, posturas y valores que se corresponden con las funciones que desempeña dicha institución. Las instituciones tienen diferentes niveles de expresión, de los cuales el más visible es la definición de sus materiales de difusión, sus boletines internos, estilo de lenguaje y otras formas de comunicación interna y externa.

La imagen y representación de una organización hace referencia a los materiales que proporcionan información acerca de sus productos y servicios. A través de los materiales que se emiten, la institución plasma valores, creencias y actitudes, reflejando las dinámicas, normas, comportamientos y prácticas más evidentes; por tanto, puede contrarrestar los prejuicios y estereotipos, plantear cambios desde el uso del lenguaje y aportar a formar la conciencia e identidad de las personas a las que se dirige.

# Objetivos estratégicos por línea de acción

Una vez establecidas las Líneas de Acción que abordará la UEG, se pueden establecer Objetivos Estratégicos correspondientes a cada línea de acción. Estos objetivos son los fines o metas desarrolladas que se pretende lograr en un periodo determinado de tiempo; determinan las acciones y medios que se ejecutarán para cumplirlos.

Los objetivos estratégicos operacionalizan la planificación. Son muy concretos, obedecen a metas de corto plazo, y su ejecución y logro deben ser medidos por indicadores. Las actividades permiten que la planificación sea una guía concreta para lograr los objetivos estratégicos, asignándoles recursos económicos, humanos, infraestructura, plazos de ejecución y responsables de la ejecución.

Aunque cada institución tiene sus características especiales, hay objetivos que obedecen a un común denominador, que es avanzar en la igualdad de género tanto al interior de la institución como en las políticas y programas que se formulen.

A continuación, se presentan ejemplos de los objetivos estratégicos de una Unidad Especializada de Género que son por lo general compartidos en los Ministerios de Trabajo (Secretaría, Asesoría u otro).

|  |  |
| --- | --- |
| **LÍNEA DE ACCIÓN** | **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE GÉNERO** |
| Fortalecimiento de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la institución. | * Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la estructura orgánica de la institución. * Fortalecer la Unidad Especializada de Género (UEG). |
| Transversalización de un enfoque de género en las políticas, programas y proyectos de la institución. | * Promover la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo (diseño, planificación, monitoreo y evaluación) de las políticas, programas, acciones, y lineamientos de todas las unidades de la institución. * Asegurar la disponibilidad de fuentes y datos del ámbito laboral desagregados por sexo. |
| Promoción de una cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género. | * Impulsar los cambios en la cultura organizacional que facilite la incorporación de un enfoque de igualdad de género en toda la estructura de la institución, incorporando la perspectiva de género en los instrumentos de gestión y los procesos internos. * Implementar medidas que aseguren la incorporación de mujeres en igualdad de condiciones para los cargos directivos y de toma de decisiones en la institución. * Impulsar medidas para la prevención, atención y sanción del acoso laboral y sexual en la institución * Promover la adopción de una política de corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal. |
| Fortalecimiento de las competencias de las y los funcionarios en materia de género. | * Fortalecer en materia de género al personal de la institución para consolidar la perspectiva de género en el trabajo y en la vida cotidiana del personal. * Fortalecer las competencias y capacidades técnicas de las y los funcionarios para la incorporación del enfoque de género en su trabajo. |
| Comunicación y difusión con un enfoque de género. | * Incorporar un enfoque de género en la estrategia comunicacional interna y externa de la institución. |

# Plan de Acción Modelo de una UEG

La elaboración, implementación y seguimiento de un Plan de Acción son acciones muy importantes para avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos organizados en las líneas de acción. El Plan se expresa en una matriz que incorpora los objetivos, los plazos de cumplimiento, responsables, recursos necesarios, indicadores y medios de verificación. Por su estructura significa un apoyo permanente para monitorear el logro de los objetivos identificados.

El objetivo del Plan de Acción es contar con un instrumento que facilite y guíe el seguimiento de las acciones conducentes a la transversalización e institucionalización del enfoque de género en el Ministerio (Secretaría, Dirección u otro) basado en los compromisos asumidos por los/as propios/as actores/as involucrados/as en su cumplimiento. A la vez, pretende orientar el accionar institucional hacia ese objetivo en forma integrada a fin de avanzar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de género definidos.

El Plan de Acción para la transversalización del enfoque de género en el Ministerio de Trabajo (Secretaría, Dirección u otro) es el fruto de un trabajo participativo de la UEG con las áreas involucradas en su cumplimiento; de esta forma adquiere legitimidad y es apreciado como un producto en que el funcionariado ha intervenido y ha podido expresar sus observaciones y consentimiento a las acciones propuestas. En la medida en que participen representantes de todos los sectores de la institución involucrados y el proceso de planificación haya considerado todos los pasos, recursos y actividades, cada actor se hará responsable desde su propio ámbito de la concreción del resultado esperado, logrando de esta manera hacerse cargo del problema y de su solución[[16]](#footnote-16).

A continuación, se presenta una matriz de un Plan de Acción como modelo para su elaboración, lo cual no significa que las líneas de acción y los objetivos deban ser necesariamente las que se presentan, pues cada institución tiene características, necesidades y expectativas propias. De la misma manera, los plazos (corto, mediano y largo plazo) dependen de las prioridades y recursos que cada institución tenga. Sin embargo, este Plan condensa las líneas, objetivos y actividades que han sido propuestas en diferentes Ministerios de Trabajo en los cuales se realizaron Auditorías Participativas de Género[[17]](#footnote-17)

| Línea de acción 1: Fortalecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la institución. | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo Estratégico | Actividades | Responsables y apoyos[[18]](#footnote-18) | Recursos | Plazo[[19]](#footnote-19) | Indicadores | Medios de verificación |
| * 1. Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la estructura orgánica de la institución. | 1.1.1 Incorporar la equidad de género entre los valores institucionales declarados de la institución. | * Dirección Ejecutiva y despachos. * Todas las Direcciones, Unidades Asesoras y Entes Consultivos. * Unidad Especializada de Género (UEG). | * Voluntad política | Corto | Se ha incorporado la igualdad de género como uno de los valores institucionales de la institución en la Misión y Visión institucional. | * Página Web de la institución. * Plan Estratégico institucional. * Planes operativos anuales. |
| 1.1.2 Crear un Comité de Género (Comisión, Junta u otro) en la institución formado por un punto focal de cada Dirección y unidad asesora, coordinado por la UEG. | * Dirección Ejecutiva y despachos. * Todas las Direcciones, Unidades Asesoras y Entes Consultivos. * UEG | * Voluntad política | Corto | El Comité de Género (Comisión, Junta u otro) de la institución es creado por decisión administrativa. | Decisión administrativa con la creación del Comité de Género de la institución. |
| * 1. Fortalecer la Unidad Especializada de Género (UEG). | 1.2.1 Asegurar la dotación de personal de la UEG con especialistas con dedicación exclusiva y presupuesto asignado. | * Dirección ejecutiva. * Unidad Recursos Humanos. * Unidades de presupuesto. | * Unidad de Recursos Humanos | Corto | * La UEG cuenta con personal adecuado y suficiente para desempeñar las funciones que le corresponden. | * Proceso de selección y nombramiento de profesionales calificadas para la UEG. |
| 1.2.2 Evaluar, aprobar y poner en ejecución los instrumentos de apoyo a la UEG (Manual Operativo y Manual Administrativo). | * Unidad administrativa competente. * UEG | * Recursos humanos de la Unidad administrativa | Corto | * Los Manuales de la UEG son evaluados. * Los Manuales de la UEG han sido aprobados. | * Informe de evaluación de los Manuales. * Aprobación de los Manuales. |
| 1.2.3 Revisar y adecuar el presupuesto de la UEG. | * Unidad Financiera. * UEG | * Recursos humanos de la Unidad Financiera | Corto (antes de próxima elaboración de presupuesto) | * Se cuenta con una Partida presupuestaria adecuada a las necesidades, asignada a la UEG. | * Partida presupuestaria |

| Línea de acción 2. Transversalizar un enfoque de género en las políticas, programas y proyectos de la institución | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo Estratégico | Actividades | Responsables y Apoyos | Recursos | Plazo | Indicadores | Medios de verificación |
| * 1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de las políticas, programas, acciones, y lineamientos de todas las unidades de la institución (diseño, planificación, monitoreo y evaluación). | 2.1.1. Crear instrumentos para la incorporación del enfoque de género en el ciclo de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y proyectos**.** | * Unidad de Planificación. * UEG * Organismos cooperantes. * Organismos de capacitación estatales y privados. | * Recursos humanos de la Unidad de Planificación capacitados previamente en integración de enfoque de género, en políticas, programas y proyectos. | Corto | * Se ha elaborado una Guía unificada para la integración de enfoque de género en políticas, programas y proyectos. * Cada una de las unidades de la institución cuenta con al menos una persona capacitada sobre uso de la Guía para la integración de enfoque de género, en políticas, programas y proyectos. | * Guía para la integración de enfoque de género en políticas, programas y proyectos. * Capacitaciones efectuadas en el uso de la Guía. |
| 2.1.2 Incluir la variable género, como un criterio exigible de valoración, pertinencia, relevancia y evaluación de resultados, en las políticas, programas y proyectos que se aprueben e implementen en la institución. | * Unidad de Planificación. * UEG * Organismos cooperantes. * Organismos de capacitación estatales y privados. | * Recursos humanos capacitados previamente en elaboración de integración de enfoque de género, en políticas, programas y proyectos. | Mediano y Largo plazo | * La variable género es un criterio exigible en la evaluación de nuevas políticas, programas y proyectos de la institución. * Todos los datos utilizados en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos están desagregados a lo menos por sexo y edad. * Se han incorporado indicadores de género para la evaluación y monitoreo de políticas, programas y proyectos. | * Protocolo de evaluación de políticas, programas y proyectos de la institución. |
| 2.1.3 Elaborar las indicaciones técnicas necesarias para la creación de indicadores de género en los Planes Anuales de Trabajo de todas las unidades de la institución. | * Unidad de Planificación. * UEG * Mecanismo Nacional de la Mujer. * Organismos cooperantes. | * Recursos humanos capacitados/as en elaboración de indicadores de género. | Antes de la próxima elaboración de Planes Anuales de Trabajo | * Los Planes Anuales de Trabajo de toda la institución han incluido indicadores de género. * Los indicadores de género se han incorporado en informes de monitoreo mensual y evaluaciones trimestrales. | * Planes Anuales de Trabajo aprobados. * Actas de reuniones. * Indicadores sensibles al género incluidos en los Planes Anuales de Trabajo. |
| 2.1.4 Identificar, en coordinación con las direcciones y oficinas, indicadores sensibles al género para su incorporación regular en los Planes Anuales de Trabajo. |
| 2.1.5 Incorporar en el sistema de seguimiento y evaluación de programas y proyectos institucionales la perspectiva de género. | * Recursos humanos de la unidad competente capacitados previamente en Planificación Estratégica e Indicadores de Género. |  | Los proyectos monitoreados y evaluados por un sistema de monitoreo y evaluación de género, que mide los progresos en su implementación práctica, así como los resultados en la materia. |  |
| * 1. Asegurar la disponibilidad de fuentes y datos desagregados por sexo. | 2.2.1 Elaborar un compendio de fuentes de datos y recursos en materia de género para apoyar la formulación de proyectos. | * Mecanismo Nacional de la Mujer. * Oficina Nacional de Estadística. * UEG | * Recursos humanos de la Oficina Nacional de Estadística. * Recursos humanos de la Oficina de Estadística de la institución. |  |  | * Datos desagregados y recursos necesarios para el diseño de proyectos disponibles en la Intranet. |
| 2.2.2 Elaborar un plan estadístico anual que incorpore la recolección, análisis y difusión de información estadística con enfoque de género. | * Oficina Nacional de Estadística. * Oficina de Estadística (o similar) de la institución. * Organismos Cooperantes. | * Recursos humanos de la Oficina Nacional de Estadística. * Recursos humanos de la Oficina de Estadística de la institución. * Recursos financieros. | Continuo | * Indicadores sobre el mercado laboral que permiten el seguimiento de la situación de hombres y mujeres. * Se hace un seguimiento semestral y anual de los indicadores de género sobre el mercado laboral. | * Plan de trabajo de la oficina de Estadística de la institución. * Batería de indicadores. * Boletines semestrales y anuales de la Oficina de Estadística. |

| Línea de acción 3: Promoción de una cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de Género | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo Estratégico | Actividades | Responsables y Apoyos | Recursos | Plazo | Indicadores | Medios de verificación |
| * 1. Impulsar los cambios en la cultura organizacional que facilite la incorporación de un enfoque de género en toda la estructura de la institución, así como en los instrumentos de gestión y los procesos internos*.* | 3.1.1 Revisar, en coordinación con cada una de las direcciones y oficinas de la institución, las normas y procesos de calidad para la incorporación de la perspectiva de género en estos instrumentos. | -Unidad competente | * Unidad Competente | Mediano | La composición del personal es equitativa entre hombres y mujeres.  Manuales, Procesos y/o procedimientos de reclutamiento, selección, capacitación, ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades, libres de discriminación, así como para la corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal. | * Nómina del personal de la institución. |
| 3.1.2 Proponer y elaborar con metodología participativa un manual de procedimientos con perspectiva de género para la selección y promoción de personal que permita avanzar hacia la igualdad en todos los niveles. | * Unidad Administrativa (o similar) * Unidad de Recursos Humanos * UEG | * Recursos humanos | Mediano | * Registros administrativos, medidas de flexibilización de horarios y de control. * Informe con resultado de revisión de instrumentos para el reclutamiento y selección del personal vigentes. |
| 3.1.3 Revisar los formularios de captura de información desde un enfoque de género. | * Unidad de Estadística de la institución con todas las Unidades. * UEG | * Recursos humanos de la Unidad de Estadística capacitados en análisis de género. | Mediano | Los formularios de captura de información utilizados aseguran la desagregación por sexo y la presencia de otras variables que permitan obtener datos que facilitan el seguimiento de las brechas de género en el mercado de trabajo. | * Formularios físicos o electrónicos. |
|  | 3.1.4. Efectuar una revisión desde el enfoque de género, de los servicios que presta la institución y proponer las modificaciones correspondientes. | * Unidad Jurídica | * Recursos humanos de la Unidad Jurídica capacitados/ as en género. | Mediano | * Los servicios que presta la institución consideran su impacto diferenciado sobre mujeres y hombres. * Las personas usuarias de los servicios están satisfechas con la atención y productos recibidos. | * Informe que contiene modificaciones propuestas a los procedimientos de los servicios que presta la institución. * Encuesta de satisfacción a las personas usuarias. |
| 3.2 Implementar medidas que aseguren la incorporación de mujeres en igualdad de condiciones para los cargos directivos y de responsabilidad en la institución. | 3.2.1 Impulsar la formación de mujeres y hombres en los sectores en que presenten menor presencia femenina o masculina. | * Unidad Administrativa. * Unidad de Recursos Humanos. * UEG | * Recursos humanos de la Unidad de Recursos Humanos | Corto  Mediano y  Largo plazo | * Variación en el porcentaje de mujeres que acceden a cargos directivos. | * Informe con propuestas de medidas para asegurar la participación de mujeres en igualdad de condiciones para los cargos directivos y de responsabilidad en la institución. |
| 3.3. Impulsar medidas para la prevención y sanción del acoso laboral y sexual en la institución. | 3.3.1 Incluir un capítulo sobre acoso laboral y acoso sexual y el procedimiento de actuación (prevención, atención y sanción) en el Reglamento Interno de la institución. | * Unidad de Recursos Humanos. * Unidad Jurídica. | * Recursos humanos de la Unidad de Recursos Humanos y de la Unidad Jurídica. | Corto | Variación del porcentaje de denuncias por acoso en la institución.  Los procedimientos de sanción administrativa, laboral y penal. | * Reglamento Interno de la institución incorpora los procedimientos de sanción administrativa, laboral y penal. |
| 3.4. Promover la adopción de una política de corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal. | 3.4.1 Incorporar a los indicadores de género del sistema informático de Recursos Humanos indicadores específicos sobre la situación de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares que permitan conocer sus necesidades al respecto. | * Unidad Administrativa. * Unidad de Recursos Humanos. | * Recursos Humanos de la Unidad de Recursos Humanos | Corto | * Los indicadores que miden la situación de trabajadores/as con responsabilidades familiares como producto de la implementación de medidas de compatibilización, han sido incluidos en el sistema informático de Recursos Humanos. * Los indicadores s son monitoreados semestralmente. | * Sistema informático del Departamento de Recursos Humanos. |
|  | 3.4.2 Explicitar en el Reglamento de Personal, un capítulo sobre la política de corresponsabilidad y conciliación entre el trabajo y la vida personal dirigida a las y los funcionarios de la institución, independientemente de su tipo de contrato, sexo u orientación e identidad sexual o estado civil. | * Unidad de Recursos Humanos. * Unidad Jurídica. | Corto |  | * El funcionariado de la institución hace uso de medidas de corresponsabilidad y conciliatorias entre la vida personal y el trabajo en forma paritaria. | * Reglamento de Personal |

| Línea de Acción Estratégica 4: Fortalecer las competencias de las y los funcionarios en materia de género | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo Estratégico | Actividades | Responsables y Apoyos | Recursos | Plazo | Indicadores | Medios de verificación |
| 4.1. Fortalecer en materia de género al personal de la institución para consolidar la perspectiva de género en el trabajo y en la vida cotidiana del personal. | 4.1.1 Desarrollar un Programa de Capacitación y Sensibilización Continua en Género desde el proceso de inducción. | * Unidad de Capacitación. * Mecanismo Nacional de la Mujer. | * Recursos humanos | Corto | * El personal de la institución aumenta sus percepciones y conocimientos en materia de igualdad de género. | * Encuesta de medición sobre conocimientos, percepciones y actitudes. |
| 4.1.2 Asegurar en el Programa de Capacitación y Sensibilización Continua la inclusión de módulos con distintos objetivos dirigidos a los diferentes estamentos (Directivos, profesional, técnico, servicios), así como una malla curricular en materia de género obligatoria. |
| 4.1.3 Incorporar en los objetivos de evaluación de desempeño de las y los funcionarios de la institución, la aprobación de los módulos del Programa Continuo de Capacitación en Género, que les corresponda según su malla curricular. | * Unidad de Capacitación. * Unidad de Recursos Humanos. | * Recursos humanos | Mediano | * Porcentaje de funcionarias/os e obtienen resultados positivos en los objetivos de género en la evaluación de desempeño. | * Resultados de evaluación de desempeño |
| 4.2. Fortalecer las competencias y capacidades técnicas de las y los funcionarios para la incorporación del enfoque de género en su trabajo. | 4.2.1 Identificar los objetivos y necesidades técnicas específicas de cada área para incorporar el enfoque de género. | * Unidad de Capacitación. * UEG | * Recursos humanos | Corto | * Identificadas las necesidades de Capacitación según necesidades específicas de las áreas. | * Informe de Capacitación. * Criterios de selección de Programas de la Institución. |
| 4.2.2 Establecer los criterios para seleccionar los Programas de la institución que serán capacitados en etapas en materia de género en el marco del Programa de Capacitación. | * Unidad de Capacitación. * UEG | * Recursos humanos | Corto | * Se han seleccionado los programas (áreas) que serán capacitados. | * Informe de Capacitación |
| 4.2.3 Implementar el curso dirigido al fortalecimiento de las capacidades técnicas sectoriales de las y los funcionarios de los Programas prioritarios identificados en materia de género. | * Unidad de Capacitación. * UEG * Organismos de Capacitación estatales o privados. * Organismos cooperantes. | * Recursos financieros. * Organismos de Capacitación estatales o privados. | Mediano | * De acuerdo al cronograma establecido se han capacitado al menos el 50% de las áreas o programas prioritarios (Recursos Humanos, Planificación, Formulación de Políticas, etc.) | * Informe de Capacitación. * Listas de asistencia. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 4.2.4 Establecer un programa anual de capacitación para quienes conforman las Unidades de Género, el personal que integra el área de recursos humanos e integran el comité o comisión en materia de género , derechos humanos, perspectiva de género, diversidad sexual y masculinidades. | * Unidad de Capacitación. * UEG * Organismos de Capacitación estatales o privados. * Organismos cooperantes. * Áreas objetivo de la Unidad de Género, Recursos Humanos y Comités o comisión en materia de género. | * Recursos financieros. * Organismos de Capacitación estatales o privados. | Mediano | * Se ha establecido el formato del curso de capacitación (presencial, virtual, autoaplicado). * Se ha establecido el contenido de los cursos, según formato acordado. * Se ha capacitado al personal de acuerdo al cronograma establecido en el Programa anual de capacitación. | * Informe de Capacitación. * Listas de asistencia desagregadas por sexo. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Línea de Acción 5. Comunicación con un enfoque de género | | | | | | |
| Objetivo Estratégico | **Actividades** | **Responsables y Apoyos** | **Recursos** | **Plazo** | **Indicadores** | **Medios de verificación** |
| 5.1 Incorporar un enfoque de género en la estrategia comunicacional interna y externa de la institución. | 5.1.1 Elaborar/adaptar una guía de lenguaje inclusivo no sexista e imágenes no discriminatorias a ser aplicada a toda la documentación escrita y gráfica de la institución, incluyendo la página Web, redes sociales, comunicación interna, productos audiovisuales. | * Unidad de Comunicación | * Recursos financieros. * Consultoría para elaborar Guía de lenguaje inclusivo. * Consultoría incorporación perspectiva de género en productos gráficos y audiovisuales. | Corto | * En las comunicaciones institucionales se utiliza un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas ni discriminatorias. | * Manual de Lenguaje Inclusivo. * Página Web institucional. * Comunicados y boletines internos y externos. |
| 5.1.2 La institución difunde en forma permanente al interior y al exterior los avances en materia de género en el ámbito laboral. | * Unidad de Comunicación. * UEG | * Recursos humanos de la Unidad de Comunicaciones sensibilizados y capacitados. | Mediano | * Porcentaje de variación de notas en periódicos, revistas, redes sociales, TV, sobre los avances en materia de género en el ámbito laboral. | * Registro de la Unidad de Capacitación. |
| 5.1.3 Realizar campañas que visibilicen las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. | * Unidad de Capacitación. * Mecanismo Nacional de la Mujer. * UEG | * Recursos humanos de la Unidad de Comunicaciones capacitados. * Recursos financieros. | Corto  Mediano y Largo plazo | * Se ha elaborado un plan de campañas que visibilicen las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo en coordinación con las Direcciones y dependencias de la institución la UEG y el MNAM. * Se ha realizado el total de campañas planificadas para cada año incluido en el Plan. | * Plan de campañas que toma en consideración las necesidades de las Direcciones y dependencias de la institución incluido en el plan anual de la Unidad. * Registro de comunicaciones emitidas con enfoque de género. * Materiales impresos, visual o audiovisual, publicaciones, sitio web. |

1. *“La institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas”*, publicado en 2009 luego de un amplio proceso de consulta tanto a los Ministerios de Trabajo como a los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer (MNM). Posteriormente, en 2021, se publicó un nuevo estudio:*“Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: balance de una década*” que da cuenta de los avances en la materia. Ambos estudios están disponibles en: [www.rialnet.org/?q=en/estudios](http://www.rialnet.org/?q=en/estudios) [↑](#footnote-ref-1)
2. Modelo de creación de unidades de género en la APE para el Gobierno del Estado de Sonora. Noviembre 2012 (<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Sonora/SON_MB15_Unidades_genero_2012.pdf>)

   Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género N.º 37906-MP-MCM Costa Rica (<http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=75718&nValor3=94023&strTipM=TC>);

   * Funciones en relación con la Equidad Laboral con Enfoque de Género. Ministerio del Trabajo de Colombia (<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>);
   * ACUERDO por el que se instituye la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estados Unidos Mexicanos. - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (<http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590606&fecha=27/03/2020>);
   * Manual de Descripción de Puesto Unidad para la Equidad entre los Géneros Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, El Salvador ([file:///C:/Users/Usuario/Downloads/manual-puestos-unidad-equidad-generos-2012......pdf](about:blank))
   * Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género, UIG en el sector público. República Dominicana, 11 de septiembre de 2019 (<https://mujer.gob.do/transparencia/phocadownload/BaseLegal/Resoluciones/Resolucion%20Conjunta%20MMUJER%20Y%20MAP%20Res%20Unidades%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20Sector%20Publico.pdf>)
   * Resolución Exenta DAF N.º 33. Ref.: Crea Comité de Equidad de Género SUSESO 14 febrero 2019, Santiago de Chile. Subsecretaría de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_000.pdf>

   [↑](#footnote-ref-2)
3. “Avanzando en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Aprendizajes, hallazgos, y recomendaciones de tres Auditorías Participativas de Género” publicado por RIAL/OEA en 2013 y disponible en: [www.rialnet.org/?q=en/estudios](http://www.rialnet.org/?q=en/estudios) [↑](#footnote-ref-3)
4. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Objetivo Estratégico H. © United Nations 1995. Reprinted by UN Women in 2014. [↑](#footnote-ref-4)
5. Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de México; Consenso de Quito; [↑](#footnote-ref-5)
6. La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Gobierno del Uruguay, celebrada en Montevideo del 25 al 28 de octubre de 2016. [↑](#footnote-ref-6)
7. “Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: balance de una década” ([www.rialnet.org/?q=en/estudios](http://www.rialnet.org/?q=en/estudios)) [↑](#footnote-ref-7)
8. Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género, UIG en el sector público. República Dominicana, 11 de septiembre de 2019. [↑](#footnote-ref-8)
9. Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género N.º 37906-MP-MCM La Presidenta de la República, el Ministro de la Presidencia y la Ministra de la Condición De La Mujer, 20 de junio 2013. [↑](#footnote-ref-9)
10. Unidad de Género. Instituto Estatal de las Mujeres, Nuevo León, México [↑](#footnote-ref-10)
11. ACUERDO por el que se instituye la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 27 de marzo de 2020 [↑](#footnote-ref-11)
12. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/manual-puestos-unidad-equidad-generos-2012......pdf

    [↑](#footnote-ref-12)
13. Guía de Capacitación “Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género”, CIM/OEA Washington D.C. 2011. [↑](#footnote-ref-13)
14. Con base en el ejercicio realizado con las delegaciones de los Ministerios de Trabajo: Taller Transversalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas. Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), Buenos Aires, 21 de Julio de 2009. [↑](#footnote-ref-14)
15. Algunas funciones han sido adaptadas de: a) Modelo de creación de unidades de género en la APE para el Gobierno del Estado de Sonora. Noviembre 2012; b) Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género N.º 37906-MP-MCM (http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\_texto\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=75718&nValor3=94023&strTipM=TC); c) Funciones en relación con la Equidad Laboral con Enfoque de Género. Ministerio del Trabajo de Colombia (https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero); d) ACUERDO por el que se instituye la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estados Unidos Mexicanos. - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (http://www.dof.gob.mx/nota\_detalle.php?codigo=5590606&fecha=27/03/2020); e) Manual de Descripción de Puesto Unidad para la Equidad entre los Géneros Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, El Salvador (file:///C:/Users/Usuario/Downloads/manual-puestos-unidad-equidad-generos-2012......pdf) [↑](#footnote-ref-15)
16. Guía de Capacitación “Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género”, CIM/OEA Washington D.C. 2011. [↑](#footnote-ref-16)
17. En el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo de las Américas emprendido por el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA (DDSE) y la RIAL, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), con el apoyo del gobierno canadiense, se realizaron Auditorías Participativas de Género en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los Ministerios de Trabajo d Trabajo de El Salvador, Barbados y Perú entre 2012 y 2013, que dieron como resultados Planes de Acción para mejorar la incorporación del enfoque de género en políticas, programas y en la opinión pública . [↑](#footnote-ref-17)
18. Corresponde a cada UEG y cada Ministerio definir qué instancias son responsables y cuáles brindan apoyo para cada actividad. [↑](#footnote-ref-18)
19. Se estima como Corto plazo un periodo de un año; mediano plazo dos a tres años y largo plazo, tres años y más. [↑](#footnote-ref-19)