



Organization of
American States

The Institutionalization of a Gender Approach in the Ministries of Labor of the Americas



The Institutionalization of a Gender Approach in the Ministries of Labor of the Americas



OAS Cataloging-in-Publication Data

The Institutionalization of a gender approach in the Ministries of Labor of the Americas.

p. ; cm.

ISBN 978-0-8270-5375-5

1. Women--Employment--America. I. Organization of American States.

Department of Social Development and Employment.

HD6091 .I5 2009

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES

17th Street and Constitution Ave, N.W.

Washington, D.C. 20006, USA

Internet: www.oas.org

All rights reserved

Secretary General

José Miguel Insulza

Assistant Secretary General

Albert R. Ramdin

Executive Secretary for Integral Development

Alfonso Quiñónez

Department of Social Development and Employment

Director

Francisco Pilotti

The partial or total reproduction of this document without prior authorization may be a violation of the applicable law. The Department of Social Development and Employment encourages dissemination of its work and will normally grant permission for reproduction. To request permission to photocopy or reprint any part of this work, please send a request in writing with complete information to:

Department of Social Development and Employment, SEDI

1889 F Street, N.W.,

Washington, D.C. 20006, USA

Fax: 202-458-3149

Email: dsde@oas.org

Graphic Design: Claudia Saidon / Maximo Gastaldi

The Institutionalization
of a Gender Approach
in the Ministries of Labor
of the Americas

Organization of
American States

Inter-American Conference
of Ministers of Labor (IACML)

Inter-American Network for
Labor Administration (RIAL)

This study was coordinated by Francisco Pilotti, Director of the Department of Social Development and Employment (DDSE) of the Organization of American States. The document was prepared by the consultant Lylian Mires Aranda and, in preparing it, use was made of information contained in an internal document produced specifically for the project by the consultant Leith L. Dunn, titled "Institutionalization of Gender Mainstreaming in the Ministries of Labor in the Caribbean." María Claudia Camacho, Labor Specialist with the DDSE, assisted in all phases of the project.

María Elena Valenzuela, Regional Specialist in Gender and Employment of the ILO, provided valuable input during the project's various stages.

The Inter-American Commission of Women (CIM) actively supported the project, particularly during the phase dealing with the consultations with the national mechanisms for the advancement of women.

The greatest contribution made to the completion of this initiative was the enthusiastic participation of the Ministries of Labor, who dutifully responded to all the inquiries made in the questionnaires sent out by the DDSE. At the RIAL Workshop on Gender Mainstreaming in the Ministries of Labor of the Americas, held in Buenos Aires on July 21, 2009, representatives of those ministries' gender units presented constructive criticisms and suggestions that enabled the content of this report to be enriched significantly.

The views and opinions expressed in this document are the sole responsibility of the Department of Social Development and Employment.

The preparation and dissemination of this document were made possible thanks to contributions from the Labor Program of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) and the Canadian International Development Agency.

Contents

Prologue	7
1. Introduction	9
a) Description of the Study	9
b) Methodology	10
c) Structure of the document	11
2. The institutional context	15
The decent work framework	15
Facilitating factors	17
3. The characteristic features of gender perspective institutionalization	21
4. Conclusions	47
5. References	53
6. Annex 1: Training proposal for the institutional strengthening of specialized gender units within Labor Ministries	57
7. Annex 2: Answers from Labor Ministries and National Mechanisms for the Advancement of Women to the request for information (available in Spanish)	61

gender equality

Prologue

Millions of men and women across the Hemisphere work tirelessly day after day. For both, getting a decent job, providing for their families, attending to their needs while complying with their labor obligations and participating in the life of their societies is a challenging endeavor.

The past few decades have seen the opening of new opportunities for women and the transformation of their role in economic and social life. Women's numbers in the world of work have increased in a sustained manner, and their income is becoming more indispensable with each passing day to keep their families from falling into poverty. Nevertheless, women also face systemic obstacles—beginning with the fact that their work is not always paid—that affect the type of work they get, their wages and benefits, their working conditions. In Latin America, women are overrepresented in the informal economy and their earnings are still lower than men's in spite of their higher levels of schooling. Furthermore, since women add productive work—for the marketplace—to reproductive work—for family care—they work longer hours than men.

This state of affairs is all the more worrying in the light of the current economic crisis because of the difference it has produced between men and women in terms of impact of the crisis on the supply and quality of employment. In the region, unemployment has increased to two-digit averages, whilst informal employment has expanded. In both cases, women are overrepresented. That is why the Global Jobs Pact adopted last June by the International Labour Conference identifies gender equality in the labor market as a key area and the crisis as an opportunity to design new gender equality promoting policy responses. One of the lessons learned from the crisis is that a stronger labor institutional framework is a necessity as both a strategic and long-term element, and a requirement for overcoming the decent work deficit faced by the region.

Overcoming sex-based discrimination and gender inequities in the world of work is a requirement for the achievement of decent work as well as an ethical imperative for all our societies. As such, it demands the commitment of governments, employers and workers. For governments, this commitment implies mainstreaming the gender perspective into labor and employment policies, and into the way Ministries of Labor in the region operate. This is an effort the Organization of Ameri-

can States has been pursuing since 2005 within the framework of its Inter-American Conference of Ministries of Labor (IACML).

The Ministers of Labor of the Americas, meeting in Mexico City in 2005 on the occasion of the XIV IACML, committed themselves to advance the incorporation of the gender perspective into public policies, and ordered that a study be carried out to provide insights in support of this endeavor. Thus came about the “Gender Equality for Decent Work” report and the “Strategic Guidelines of the XV IACML for Advancing Gender Equality and Non-discrimination within a Decent Work framework” that were presented and approved by the XV IACML in Port of Spain in 2007.

The report presented here complies with one of the XV IACML’s strategic guidelines, which explicitly provided for an analysis of the state of progress of gender perspective institutionalization in Ministries of Labor, by taking a snapshot of those ministries’ internal structures, the various schemes governing their units or commissions in charge of gender affairs, and the existing capacities of the latter for making gender equality a shared objective. The institutionalization of the gender perspective in Ministries of Labor is emerging as a highly effective tool for designing gender equality policies, plans and programs. This reflection about different experiences in the region—and the strengths and weaknesses they evince—provides an orientation framework for future actions.

Since its very inception in 2005, work for this study has been supported by the collaboration and technical expertise of the Inter-American Commission of Women (CIM) and the ILO. ILO’s contribution is the fruit of a relationship of close cooperation dating back to 1950 and recently strengthened by the Memoranda of Understanding signed in 2005 and 2007.

This study provides new elements for analyzing the work and strengthening the management of Ministries of Labor in the region. It has provided additional input for ILO’s Gender Equality at the heart of Decent Work campaign, as well as for the debate that took place on this issue during the 2009 International Labour Conference.

The proposals it contains will be developed further within the framework of the Inter-American Conference of Ministries of Labor following its XVI meeting in Buenos Aires in October 2009, and will be implemented through Inter-American Network for Labor Administration (RIAL) activities. As in the past, these can count on substantial backing from CIM and the ILO.

It is with profound satisfaction that we deliver this report to the Ministries of Labor and the general public. The proposals it contains make it possible to continue incorporating the gender perspective into the Ministries as well as into labor and employment policies. Its ultimate goal is to ensure that men and women enjoy the same rights and opportunities in the world of work in harmony with the postulates of decent work.

José Miguel Insulza
Secretary General
Organization of American States

Juan Somavía
Director-General
International Labour Organization



Introduction

As one of the actions envisaged for the 2007-2009 period, the XV Inter-American Conference of Ministers of Labor (IACML) has entrusted its Technical Secretariat with carrying out a study on the institutionalization of the gender perspective in the region's ministries of labor, one that would include the various types of bureaux, units or commissions dealing with gender issues within each ministry's organizational structure. The study's conceptual framework would reflect the Conference's explicitly declared intent to advance gender equality within the framework of decent work.

The purpose of the study is to give the IACML an hemispheric overview of progress made towards institutionalizing the gender perspective in Labor Ministries in the Americas, by detecting strengths and weaknesses as well as the most remarkable results for the processes involved, in order to define strategic areas of intervention, particularly through the Inter-American Network for Labor Administration (RIAL).

This study can thus be described as an exercise in systematizing and interpreting the information supplied by Labor Ministries and national mechanisms for the advancement of women in the region. It provides a record of the various

types of units dealing with gender issues within each ministry, a selection of good practices, and conclusions, to support the creation, strengthening or reorganization of these units so as to make their existence a guarantee that Labor Ministries across the region integrate the gender perspective into their policies and programs.

a) Description of the Study

This study documents and systematizes the current state of incorporation of the gender perspective into the institutional framework of Labor Ministries in the region. It also identifies the main weaknesses and strengths of gender perspective institutionalization processes on the basis of established criteria including, among the most important, mainstreaming promotion, coordination with institutions and agencies, structural stability, resource availability, characteristic features of implemented programs.

Based on that analysis, recommendations are set forth for strengthening the incorporation of the gender perspective into Labor Ministries' internal and cross-cutting practices by means of actions designed as institution building efforts. The same approach is used to highlight the best

practices identified with regard to promoting horizontal cooperation among the various countries.

b) Methodology

The research for this study was performed by combining different information compilation techniques to perform the following actions:

a) Design a data sheet/questionnaire for collecting the required information, sent by the OAS Department of Social Development and Employment to all Labor Ministries in the region.

b) Design the data sheet/questionnaire sent to national mechanisms for the advancement of women

c) Personally interview key informers in a number of countries to round out the information received through the fact sheets/questionnaires

d) Analyze contents from secondary sources (institutional documents and publications, internal and external evaluations, Web pages, etc.)

e) Perform a more in-depth analysis of cases likely to be of interest as real life examples of good gender institutionalization practices (desk study analysis and interviews).

f) Hold a workshop at which the preliminary report was presented to delegates from the region's labor ministries. The main findings were discussed on that occasion, which enabled further analysis of their causes as well of the main strengths and weaknesses of the specialized gender units in discharging their functions¹.

g) Prepare a follow-up questionnaire that was sent to the countries. Its aim was to supplement the information where the greatest weaknesses were detected (descriptions of ongoing programs) and, at the same time, to investigate the terms of reference of the specialized gender units (mission, objectives, perceptions of achievement in terms of institutional incorporation and permeation into labor ministries' structures).

The OAS Department of Social Development and Employment sent a letter to all Labor Min-

istries in the region, requesting them to answer a specially designed information collection questionnaire. Once the answers came in, work began to systematize the information thus provided along research axes identified in the survey design stage as the most significant for purposes of throwing light on the phenomenon under study:

a) Characteristic features of institutional insertion (existence and origin of a mandate)

b) Mission

c) Functions

d) Economic empowerment

e) Available resources

f) Strengths and weaknesses detected

g) Programs and projects

h) Training (received and needed).

This information was mapped and used for axis and cross-axis analysis. At the same time, a desk study investigation was performed on a good number of the countries involved, their connections through regional initiatives, and the impact of such connections on each country.

Next, through the Interamerican Commission of Women a complementary questionnaire was sent out to national mechanisms for the advancement of women in the region in order to gather their views about the operation of gender affairs units and round out the information collected from Labor Ministries. The units were requested to inform about their connection with specialized units on gender issues in the ministries of labor, their perception of threats and strengths as relevant to the units' continuing existence, and their recommendations for improving their performance. The information thus collected was systematized and processed together with the one already obtained. This phase of the study made it possible to gain a deeper understanding of these agencies' expectations and views with regard to the needs, strengths and weaknesses of gender mechanisms or units. The information thus systematized has been put into tables showing the situation on an individual country basis.

The data sheets/questionnaires in question were sent to Labor Ministries and national mechanisms for gender equality in all 34 OAS member states. Answers were received from 29

¹ RIAL Workshop on Gender Mainstreaming in the Labor Ministries of the Americas, Buenos Aires, Argentina – July 21, 2009.

ministries and 17 national mechanisms.

Since the analysis presented here is based on information supplied by the aforementioned institutions, the indicators of gender perspective institutionalization it provides are of a qualitative nature, in that they describe the institutionalization process without also measuring its results.

c) Structure of the document

This document sums up and contextualizes the information collected in the manner described in the previous section. The initial chapter describes the context in which the gender perspective is being institutionalized in the countries of the Hemisphere, from the standpoint of both the general political and social characteristics of the region, and the factors that have facilitated the institutionalization of the gender perspective in Labor Ministries. It does so within the framework of decent work, of which gender equality is an integral part by definition.

The following chapter discusses the information collected from the above mentioned sources in the following order:

a) Context: The context in which the gender perspective is being integrated into the Labor Ministries is described by way of a brief introductory reference

b) Institutional map: A number of synopses are used to present the current situation with regard to the existence of gender bureaux within the ministries of labor.

c) Organizational analysis of gender bureaux or specialized units, with regard to:

- Structure and functions

- Place within the ministry's organizational structure

- Staffing level and budget

- Portfolio of main programs and projects

- Identification of the relevant stakeholders involved in the work of the office or unit, and—more particularly—of the national mechanisms for gender issues.

d) Institutional analysis: The information compiled is analyzed to detect any gaps and mismatches between the theoretical regulatory and the actual operations of bureaux or specialized units as a way to identify strengths and weaknesses of their institutional insertion, their effectiveness towards mainstreaming the gender perspective, and their impact on labor policies. The sustainability of their institutional insertion is analyzed in terms of resources and strategies. The achievements and impact of the actions undertaken are discussed, along with the effectiveness of intra and interinstitutional coordination with the various actors and involved stakeholders. Gender perspective mainstreaming and other programs are analyzed.

e) The final section sets out the conclusions based on the most important findings revealed by the study. Along with those conclusions, a series of recommendations are proposed in connection with the most common weaknesses in specialized gender units or bureaux. In particular, attention is paid to a proposal on training needs, since this is a strategy that will allow the region to make progress with the institutionalization of a gender approach inside labor ministries.

f) Finally, a number of good practices have been included, which showcase the ministries' capacity for innovation and highlight various elements that could serve as a source of inspiration for other countries.

Answers from Labor Ministries and National Mechanisms for the Advancement of Women to the Request for Information		
Countries	Ministry of Labor	National Mechanism for the Advancement of Women
Canada	x	
United States	x	x
Mexico	x	x
Argentina	x	x
Bolivia	x	x
Brazil	x	x
Chile	x	x
Colombia	x	
Ecuador	x	
Guyana		
Paraguay	x	x
Peru	x	
Suriname	x	
Uruguay	x	
Venezuela		x
Antigua and Barbuda	x	x
Bahamas	x	
Barbados	x	
Belize	x	
Costa Rica	x	x
Dominica		
El Salvador	x	x
Grenada		x
Guatemala	x	x
Haiti	x	
Honduras	x	x
Jamaica		x
Nicaragua	x	x
Panama	x	
Dominican Republic	x	x
Saint Lucia	x	
Saint Kitts & Nevis	x	
Saint Vincent and the Grenadines	x	
Trinidad and Tobago	x	
Total		
34	29	17



decent work



The Institutional Context

The decent work framework

In 2007 the XV Inter-American Conference of Ministers of Labor (IACML) adopted a number of strategic guidelines for advancing gender equality within the framework of decent work, a concept introduced by the International Labor Organization (ILO) in 1999. The concept of decent work is linked to four objectives: promoting labor rights; advancing job opportunities; improving social protection; and strengthening social dialogue. Each of these objectives is cross-cutting and directed at promoting gender equality and overcoming poverty through work and the strengthening of democracy. From that perspective, the decent work concept seeks to enable both men and women to achieve productive employment under conditions of freedom, equality, safety and dignity.

Although over these past few decades the gap between men and women has been reduced in terms of participation in the workforce, when it comes to employment quality the gap has remained and even deepened. In other words, women's access to productive work under conditions of safety and dignity is not a given.

In every country in the region, the wage gap

between men and women persists along with a marked level of horizontal segregation of the labor market that concentrates women workers in a few industries, mostly those where wages, productivity and social and financial rewards are lower. Little progress has been found with regard to horizontal segregation of the labor market, with a high percentage of women employed in the lowest paid occupational categories, even though women score higher schooling rates than men at every level, including higher education.

Women's increased participation in the labor market has not been accompanied by commensurate advances towards an equitable distribution of roles, for the vast majority of them maintain their reproductive role within the family. For that reason, the need to reconcile paid work with the performance of their assigned roles tends to make women's entry into the labor market more precarious, more characterized by temporary employment, fewer working hours, greater mobility between employment and unemployment, all of which is conducive to greater lack of social security coverage. The recourse to the decent work framework is indeed an answer to the increasing lack of social security coverage for men and women workers. At the same time,

it is necessary to devote special attention to gender equality with regard to women's work and employment.

As the OAS gradually embraced the need to adopt policy guidelines consistent with the creation of decent work in the course of its past several summits and ministerial meetings, its member States have made a number of commitments to adopt employment creation policies focused not only on creating more jobs but also better, decent work generating jobs. This intent was reaffirmed time and again at the Inter-American Conference of Ministers of Labor (IACML) of the OAS beginning with the XII IACML (Ottawa, 2001), and by the XV IACML of 2007 it had become one of the central issues. At that Conference, the OAS Department of Social Development and Employment (DSDE), acting under the mandate of the XIV IACML, presented a document containing proposals to carry out studies, and foster the sharing of successful practices for integrating the gender perspective into public policies. This document, entitled "Gender Equality for Decent Work: Proposals for Mainstreaming Gender into Labor and Employment Policies within the Framework of the IACML", provides strategic action guidelines to strengthen the inclusion of the gender perspective into the IACML's institutional action and help eliminate gender gaps at work. The guidelines are aligned with the objectives of the 2006-2015 Decent Work Hemispheric Agenda and the mandates of the Summits of the Americas and the Inter-American Conference of Ministers of Labor². Although they are primarily directed at Labor Ministries in the region grouped in the IACML, their implementation will involve workers and employers organizations through the participation of the two advisory bodies of the IACML: namely, the Trade Union Technical Advisory Council (COSATE) and the Business Technical Advisory Committee on Labor Matters (CEATAL).

The strategic guidelines in question provide, firstly, for the creation of High Level Dialogues on Gender and Employment between the Labor Ministries grouped in the IACML and the authorities of women's mechanisms, grouped in the Interamerican Commission of Women (CIM), as a way to reinforce the political com-

mitment in favor of gender equality in the world of work, to develop intersectoral actions putting in practice that commitment, and to facilitate fluid, ongoing communication among the said institutions³; secondly, for an evaluation of all specialized units, offices or bureaux in charge of gender affairs in Labor Ministries; thirdly, for strengthening hemispheric horizontal cooperation as a way to facilitate cooperation on issues related to decent work and gender equality through the Inter-American Network for Labor Administration (RIAL); fourthly, for the creation of an hemispheric labor observatory on gender and employment for monitoring gender gaps trends in employment and work.

IACML's efforts to foster decent work incorporation in countries across the Hemisphere correlate with the Interamerican Program on the Promotion of the Human Rights of Women and Gender Equity and Equality (IAP) promoted by the Interamerican Commission of Women (CIM), which has among its specific objectives to achieve women's full and equal access to work and productive resources. The same objective is pursued by the recommendations presented by CIM for mainstreaming gender into the Programs and Policies of Labor Ministries in the Hemisphere, contained in the Follow-Up Plan on the Interamerican Program on Gender and Labor (SEPIA I) for the year 2001, which notably recognize the institutionalization of the gender perspective as instrumental to the promotion of decent work.

Thus decent work is at the very centre of the actions that Labor Ministries in the region need to undertake in order to advance the elimination of the most flagrant gender gaps with regard to income, safety, vocational and job training opportunities, trade union participation, social dialogue, gaps that stand in the way of productive work under conditions of freedom, equality, safety and dignity.

From that perspective, the institutionalization of the gender perspective in Labor Ministries through the creation of specialized gender mechanisms or units with a mission to mainstream the gender perspective is instrumental to increasing gender equality in work and employment, and has a crucial role to play as decent work facilita-

² "Gender Equality for Decent Work: Proposals for Mainstreaming Gender into Labor and Employment Policies within the Framework of the IACML" (Report to the XV CIMT). OAS/Ser.K/XII.15.1TRABAJO/INF.1/077 August 2007.

³ Ibidem.

tor. Accordingly, specialized gender units take center stage in operationalizing what is, in the words of the United Nations Economic and Social Council “a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring, and evaluation of policies and programs in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated”⁴.

The institutionalization of the gender perspective in Labor Ministries is emerging as a highly effective tool for designing gender equality policies, plans and programs. As a strategy it will make it possible, on one hand, to mainstream the gender perspective by endowing men and women officials of all institutional areas with gender analysis capacities that will become part and parcel of their daily work; and, on the other, to create interinstitutional networks with Labor Ministries at their centers, that will promote a comprehensive approach to gender issues. At the same time, it will provide an appropriate scenario for enlisting the support of the stakeholders involved (workers organizations, trade unions, occupational organizations, employers organizations, government agencies and civil society organizations).

Facilitating factors

The favorable political environment created by the consolidation of democracy in the countries of the Hemisphere, combined with the legacy of the women’s movements that emerged with unforeseen force in the 80s, have facilitated the incorporation of the gender perspective into the institutional work of governments in the region. In all countries, mechanisms have been established for the advancement of women, whether they be ministries or women’s affairs offices, exhibiting varying degrees of institutionality, and accompanied in many cases by cross-cutting instruments, including Equal Opportunity Plans.

During the 90s, several countries incorporated gender equality objectives into their national plans. Such was the case of Argentina, where the Equal Opportunities for Women in Employ-

ment Program (PIOME) was a part of its 1993-1994 Equal Opportunities for Women Plan and a 1997 decree sanctioned the Equal Opportunities between Men and Women in the World of Work Plan, whose objectives are recognized in the Pacto Federal del Trabajo [federal labor agreement] of 1998. In the same decade, Mexico, Peru and Bolivia reported initiatives aimed at integrating gender equality objectives into their national plans, especially in connection with poverty eradication programs⁵. A number of countries in the Caribbean have committed themselves to strategic national development plans, some of which include gender mainstreaming agreements⁶.

On the other hand, women’s increased participation in the workforce has been accompanied by changes in many women’s perceptions about the manifestations of inequality in the labor market. These changes basically arise as women face the new problems—such as work-life balance difficulties—brought about in relation to their gender condition by their entry into the world of work. In turn, discrimination perceptions have made it possible to consolidate labor demands with a gender content that have found an echo thanks to the institutionalization of the gender issue in all countries in the region through existing mechanisms for the advancement of women. At the same time, as trade unions and employers organizations became more open towards women’s greater participation within the framework of this new integrative mindset, these have been able to play a stronger role—albeit still in a restricted way—in social dialogue committees.

This entire process has permeated actors. Little by little, the number of Labor Ministries in the region has increased that, whether by means of agreements with gender equality promotion mechanisms and/or other strategies, have adopted policies aimed at reducing labor market gender gaps.

The intensity of this process varies from country to country in relation to such institutional factors as the strength of national mechanisms for the advancement of women and of the Labor Ministries themselves, in terms of level of institutionality and available human and fi-

4 United Nations Economic and Social Council (ECOSOC), July 1997.

5 The gender perspective in economic and labor policies. State of the art in Latin America and the Caribbean. Lieve Daeren. CEPAL/ECLAC Women and Development Unit. Santiago de Chile, February 2001.

6 Trinidad and Tobago’s Vision 2020; Barbados 2005-2025; Jamaica 2015 and Vision 2030 Jamaica.

nancial resources. Context also plays a role, for much depends on the characteristic features of a country's economy and—most importantly—on the political will of the powers to be, and on the allocation of sufficient financial and human resources.

Conditions that have originated mechanisms for the institutionalization of the gender perspective are likewise diverse: in some countries commitments resulting from international conferences have been significant drivers of the creation or improvement of institutional mechanisms by governments.

The existence of regional programs for the promotion of gender equality in their areas devoted to employment and the promotion of women's empowerment has facilitated the process of establishment of gender mechanisms in the Labor Ministries. The importance cannot be overestimated of the existence of the Tripartite Commissions created with the ILO's support, particularly in MERCOSUR countries and Chile, as well as of programs like Formujer or Cumple y Gana in different countries in the region, as they helped give the initial impulse and then maintain the Labor Ministries' specialized gender units.

The Tripartite Commissions were established in the five South Cone countries and in El Salvador, whether by a governmental decree or directly through the Labor Ministries' work plans. In every case, the Labor Ministry, supported by the respective women's affairs office, convened employers and workers. Together, they represent the government side in the commission. The workers and employers sides are represented by the respective confederations of trade unions and employers organizations.

Even though achievement levels are not uniform among the countries of implementation, Tripartite Commissions are recognized in every country as referents on matters of employment and gender and have helped put new issues on the table of discussion of the public agenda, have facilitated awareness raising and commitment among Labor Ministry authorities with regard to gender issues and the mainstreaming of the gender perspective into plans and programs⁷.

Particularly worth mentioning among regional programs is the Cumple y Gana: fortalecimiento de los derechos laborales project, implemented in Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama and the Dominican Republic in order to increase compliance with labor rights by disseminating information about each country's labor legislation, and strengthen existing labor inspection and alternative labor conflict resolution systems. The project is sponsored and funded by the United States Department of Labor (USDOL) with support from each country's respective Labor Ministry, and executed in close collaboration with workers and employers organizations. Its development is the joint responsibility of the Foundation for Peace and Democracy, FUNPADEM, a nongovernmental organization, and Abt Associates Inc. of Cambridge, Massachusetts.

Cumple y Gana is focused on such aspects as keeping workers and employers better informed about their respective country's labor laws and standards; increasing the effectiveness and reliability of the Labor Ministries' inspection systems with regard to compliance with labor laws and standards. Its objectives also include the use of mediation and conciliation in labor disputes by Labor Ministries as well as by workers, employers and their organizations (Alternative Conflict Resolution Component (RAC)). One central component consists of strengthening mechanisms for the promotion and protection of women's labor rights from the gender perspective.

In 2004, the Ministers of Commerce and Labor of the Central American States and the Dominican Republic signed a joint declaration urging their Deputy Ministers to form a working group entrusted with preparing a report on ways to improve enforcement and observance of labor rights and strengthen labor entities in the region.⁸ The working group, supported by the Inter-American Development Bank, produced a document entitled "Labor Dimension in Central America and the Dominican Republic. Building Progress: Reinforcing Compliance and Strengthening the Capacities", also known as The White Book, which was published in 2005. Its recommendations include the elimination of gender-

7 C., Silvia Galilea O. and Leslie Marin. Informe final de consultoría para evaluar el trabajo de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el South Cone. Santiago : ILO, 2002.

8 White Book: Labor Dimension in Central America and the Dominican Republic. Building Progress: Reinforcing Compliance and Strengthening the Capacities.

based discrimination and labor discrimination against indigenous people, immigrant workers, persons infected with HIV and suffering from AIDS and persons with disabilities. It also recommends the creation of a regional equal employment centre “providing training, educational materials, information on best practices ... and programs focused on eliminating employment discrimination concerns”⁹. Each participating country has developed implementation plans for the 2007-2010 period. These compliance efforts, coordinated by each respective Labor Ministry, have facilitated intersectoral and interinstitutional communication.

FORMUJER is a transnational initiative, “into which the capacities and resources of three Latin American entities and two international agencies converge, the former representing the various modes of organization of regional vocational training, the latter dedicated to promoting and supporting economic and social development policies”¹⁰. The program started in 1998 and has been jointly financed by the Interamerican Development Bank. CINTERFOR/ILO has been in charge of its regional coordination and technical and methodological monitoring, while the running of its National Pilot Projects has been assigned to the Ministry of Labor, Employment and Social Security of Argentina, the INFOCAL Foundation of Bolivia and the INA (National Training Institute) of Costa Rica through their National Executive Units.

According to its basic document, “The ultimate purpose of the FORMUJER program is to give support to the female contribution to development, and help to alleviate poverty by improving and increasing the productivity and employment opportunities of low-income women in the region”¹¹. Its action has focused on boosting the quality, relevance and gender equity of technical and vocational education in the region, so as to bring about favorable conditions for equal

participation by women in technical-vocational training. The institutionalization of the gender perspective is mentioned among its achievements.

An important role was played by the project entitled “Incorporation of the Gender Dimension into Public Policies and Programs for Poverty Eradication and Employment Generation in Latin America”, (GPE) initiated in 2002 by the ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean in order to stimulate action against poverty at the national and regional levels. GPE’s contribution is in the area of building the institutional capacities of social actors (trade unions, employers organizations and civil society organizations), as well as of the Labor Ministries. It has been implemented in Honduras, Nicaragua, Peru, Bolivia, Argentina and Paraguay and its activities have focused primarily on promoting gender equality in public policies and programs for employment, productive development and combat against poverty; on building the institutional capacities of ILO constituents by means of education, training and awareness raising activities; and on developing a knowledge base aimed at advancing gender equality in employment generation, productive development and poverty fighting policies.

The above mentioned factors have helped lay the foundations for the institutionalization of the gender perspective in Labor Ministries; nevertheless, whether the ground gained is maintained will depend on structural, institutional and cultural factors as much as on women’s position and prominence in society. Another factor to be considered are the alliances that gender institutionalization mechanisms will be able to establish with national mechanisms for the advancement of women so as to be able to work in coordination, thus strengthening not only the incorporation of gender into labor programs but also the institutionality of gender itself¹².

9 Ibidem.

10 www.cinterfor.org.uy

11 Un Modelo de Políticas de Formación para diversos Ámbitos de Intervención y Múltiples Actores. El Programa Formujer.

12 Guzmán, Virginia. “The Institutionality of Gender in the State: New Analytical Perspectives”. CEPAL/ECLAC Women and Development Unit, Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, March 2001.



Mainstreaming

The characteristic features of gender perspective institutionalization

A considerable number of countries in the region have made the efforts required to create and maintain specialized gender mechanisms or units within their Labor Ministries. This chapter discusses the state of the art of this process on the basis of the information received from the sources themselves. Indeed, once processed, this information has provided an hemispheric overview of country-specific traits as well as of elements common to different countries. What follows is a description of our main findings:

In the majority of Labor Ministries in the region mechanisms have been created for the institutionalization of the gender perspective

The first difference detected among the countries consulted is the one between those that have created some sort of mechanism or unit for gender mainstreaming within their respective ministries and those that stated not having done so in their answers. The information collected shows that out of 34 countries consulted, 29 provided answers, and that 23 of those have such a mechanism in place (Table 1).

In fact, most ministries in the region have—in a

variety of forms—such units in place: 16 (Canada, United States, Mexico, Argentina, Brazil, Colombia, Ecuador, Paraguay, Antigua and Barbuda, Bahamas, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panama and the Dominican Republic) have a gender affairs bureau or specialized unit; two (Peru and Suriname) have a focal point; in Uruguay, the function is provided in the form of an advisory service; Chile has a ministry gender affairs officer; in Honduras, the unit is in process of creation; in Bolivia, it is defined as the Ministry of Labor's Fundamental Rights Unit.

Among the drivers of such proliferation, the political will of governments—in many cases, the highest institutional authority (Minister of Labor)—is particularly worth mentioning. Another important driver is the need to comply with international commitments assumed by the region's national governments regarding the institutionalization of the gender perspective.

Differences were detected among units with regard to structure, for some (the majority) are offices dedicated to women's or gender affairs, whilst others serve a broader constituency, including, in particular, such vulnerable groups as children, the young, persons with disabilities or indigenous peoples (Mexico, Ecuador, Haiti).

Table 1

Specialized Gender Units existing within Ministries of Labor in the Region

Country	Has one	Name	Date of creation	Type of mechanism
Canada	x	Gender Based Analysis (GBA) Unit	1945 ¹³	Bureau or specialized unit for gender affairs
United States	x	Women's Bureau	1920	Bureau or specialized unit for gender affairs
Mexico	x	Dirección General para la Igualdad Laboral (Directorate General for Labor Equality)	1997	Bureau or specialized unit for gender affairs
Argentina	x	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (Coordinating Unit for Gender Equality and Equal Opportunities at Work)	2007	Bureau or specialized unit for gender affairs
Bolivia	x	Área de Género (Gender Area)	2007	Part of the Ministry of Labor's Fundamental Rights Unit
Brazil	x	Subcomissão de Genero (Subcomisión de Género) (Subcommission for Gender Affairs)	2008	Bureau or specialized unit for gender affairs
Chile	x	Encargada Ministerial de Género (Ministry Gender Affairs Officer)	1994 2002 2006	Ministry Officer in charge of coordinating a sectoral committee with Ministry officials in charge of related services
Colombia	x	Grupo de Equidad de Género (Gender Equality Group)	2003	Bureau or specialized unit for gender affairs
Ecuador	x	Unidad de Género y Juventud (Gender and Youth Unit)	2007	Bureau or specialized unit for gender affairs
Guyana	NA			
Paraguay	x	Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora (Women Workers' Social Promotion Directorate)	1971	Bureau or specialized unit for gender affairs
Peru	x	Representante Sectorial ante la Comisión Multisectorial del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Sectoral Representative of the Ministry of Women's Affairs and Social Development before the Multisectoral Commission)		Focal point
Uruguay	x	Asesoría en Género (Advisory Service on Gender Issues)	2006	Advisory service
Venezuela	NA			
Antigua and Barbuda	x	Directorate of Gender Affairs	1980	Bureau or specialized unit for gender affairs

Bahamas	x	Bureau of Women's Affairs	1981	Bureau or specialized unit for gender affairs
Barbados	/			
Belize	/			
Costa Rica	x	Unidad de Equidad de Género (Gender Equality Unit)	2000	Bureau or specialized unit for gender affairs
Dominica	NA			
El Salvador	x	Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios (Special Unit for Gender Affairs and the Prevention of Discriminatory Labor Actions)	2005	Bureau or specialized unit for gender affairs
Grenada	NA			
Guatemala	x	Unidad de la Mujer Trabajadora (Working Women's Unit)	1994	Bureau or specialized unit for gender affairs
Haiti	x	Service Femme et Enfant (Servicio Mujer and Niño - Ministerio de Asuntos Sociales) (Women's and Children's Service — Ministry of Social Affairs)		Service embedded in the Regional Offices
Honduras	x	Programa Mujer Trabajadora/Unidad Equidad de Género (Mujer Trabajadora program/Gender Equality Unit)	In process of creation	The Unit is in process of creation
Jamaica	NA			
Nicaragua	x	Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo (Office for Equality and Non-Discrimination in Employment)	2007	Bureau or specialized unit for gender affairs
Panama	x	Comisión de Género y Trabajo (Commission on Gender and Labor)	2007	Bureau or specialized unit for gender affairs
Dominican Republic	x	Departamento de la Igualdad y no Discriminación (Department for Equality and Non-Discrimination)	2005	Bureau or specialized unit for gender affairs
Saint Lucia	/			
Saint Vincent and the Grenadines	/	-		
Suriname	x	Not Applicable	2000	Focal point
Saint Kitts	/	-		
Trinidad and Tobago	/	-		
X answered and has one	23			
/ answered, has none	6			
N/A No Answer	5			

North American countries were the first to establish units dedicated to improving women's condition in the workplace. The United States has had in place since 1920 a unit with a mandate to "formulate standards and policies to promote the welfare of wage-earning women, improve their working conditions, increase their efficiency, and advance their opportunities for profitable employment." In Canada, the Women's Affairs Office created in 1945 as part of Human Resources Development Canada (HRDC), has undergone many changes since, evolving into the present Gender Based Analysis (GBA) Unit. In Mexico, the Directorate General for Labor Equality for Women and Children is one of

three directorates making up the area of the Directorate General for Labor Equality since 1997.

In South America, specialized gender units in Labor Ministries are a more recent creation. Paraguay has the oldest, with 1971 as the stated year of establishment¹⁴. In Chile, it was established in 1994¹⁵, has changed form a number of times, and in 2006 it took the form of a Ministry Gender Affairs Officer. Next in order of seniority are the units of Suriname (2000), which has in place a focal point for labor-related gender issues, and Colombia, which created the Gender Equality Group in 2003.

Antigua and Barbuda

A good comprehensive approach practice

Dr. Jacqueline Quinn Leandro presented the proposal for mainstreaming gender awareness within the Ministries of Labor at the XV IACML in 2007. Antigua and Barbuda's proposal, presented in conjunction with the reply to the questionnaire, states that "political will" can make the difference and that this support is important to the successful implementation of the strategy. The approach set out below has been used with good results, and it is hoped that it will be strengthened over the coming five years.

The gender mainstreaming process entails:

- Strengthening political will to attain gender equality and equity.
- Incorporating gender awareness into the Ministry's planning process.

- Incorporating gender awareness into the planning cycle. This includes mainstreaming in mechanisms for the analysis, development, implementation, monitoring, and evaluation of policies, programs, and projects.

- Gathering data broken down by sex.
- Using the gender analysis of the data broken down by sex to explore the different impact policies and programs have on men and women, to identify gender gaps, and to identify practical and strategic needs.
- Training: providing training in gender analysis and planning for policy makers, planners, and, in general, key personnel in the promotion of intersectoral networks to maximize the available resources.
- Participation of men and women in decision making.
- Availability of human and financial resources for promoting gender equality within the Ministry of Labor.

¹⁴ In 1995, notwithstanding the fact that Ministerio de Justicia y Trabajo [ministry of justice and labor] of Paraguay has had a Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora [women workers' social promotion directorate] since 1971, the Grupo de Enlace Tripartito [tripartite liaison group] was established to respond to the challenge of inequality in employment between women and men. Based on this experience, the Comisión Tripartita para Examinar y Promover la Igualdad de la Participación de la Mujer en el Trabajo [national tripartite commission to examine and promote the labor participation of women] was established by Resolución No. 342 of the Ministry of Justice and Labor. It is through participation in these bodies and agencies—as well as through the preparation and implementation of the First National Equal Opportunities Plan by Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República [woman's secretariat to the President] (1997)—that this unit reaffirms its gender content.

¹⁵ Chile has had a specialized gender unit in place since 1994 through the political will of its Ministers of Labor. In 2002, the Management Improvement Program came into effect by mandate of Ministerio de Hacienda [ministry of finance] within the framework of the government's Modernization of the State Strategy. In 2006 a Servicio Nacional de la Mujer [the national women's service] official note to all ministries created the role of Encargada Ministerial de Género [ministry gender affairs officer].

Although Uruguay has had an Advisory Service on Gender Issues since 2006, it reports that this unit is still being established, since the Ministry is in the process of closing an interinstitutional agreement with the National Women's Institute (INAMU) to implement PTG, its program for mainstreaming gender into public policy. PTG includes training in preparation and development of gender mainstreaming strategies, monitoring and evaluation of work plans. From 1997 onwards, the Tripartite Commission for the Equality of Opportunities and Treatment at Work has been acting as consultant to the Ministry of Labor and Social Security with regard to gender equality.

In 1998, Argentina established the Tripartite Commission for Equal Treatment and Opportunities among Men and Women in the World of Work, which is a space for interaction among government, employers' and workers' representatives to strengthen consensus and dialogue on this issue.

Peru has chosen to create a focal point, i.e. the Sectoral Representative of the Ministry of Women's Affairs and Social Development before the Multisectoral Commission. Its Ministry of Labor sits on the Multisectoral Commission established by ministerial resolution and responsible for following up the Plan for Equality of Opportunities between Women and Men 2006-2010. Within this framework, the Ministry's representative takes care of internal coordination with the different offices within the sector in order to monitor compliance with the commitments undertaken under the Plan.

The year 2007 saw the creation of the Gender and Youth Unit in Ecuador by a ministerial resolution, of the Coordinating Unit for Gender Equality and Equal Opportunities at Work in Argentina, and of the Gender Area in Bolivia by a Joint Resolution of two ministries (Ministry of Labor and Ministry of Treasury). In Brazil (2008), gender units are being reformulated through a Coordinating Unit for Gender Equality and Equal Opportunities at Work and the Subcommittee for Gender Affairs, respectively.

Among Central American countries, Guatemala has had its Working Women's Unit since 1994, whilst in Costa Rica's Gender Equality Unit took up duties in 2000. The year 2005 saw the creation of the Department for Equality and Non-Discrimination in the Dominican Republic, and of the Special Unit for Gender Affairs and the Prevention of Discriminatory Labor Actions in El Salvador. Nicaragua and Panama created their own gender affairs units in 2007 by establishing, respectively, the Office for Equality and Non-Discrimination in Employment and the Commission on Gender and Labor.

In the Caribbean¹⁶, 11 out of 14 countries answered the questionnaire. Overall, four have gender affairs units in place in the Ministry of Labor, seven filled in the questionnaire and reported not having such units, three did not answer the questionnaire, as a result of which the relevant information was sought by querying the ministries' Web pages in the cases of Granada and Guyana and by interviewing Labor Ministry officials in the case of Jamaica¹⁷. Antigua & Barbuda and Bahamas, two countries where gender units exist, report having had in place specialized gender units for gender affairs—the Directorate of Gender Affairs and the Bureau of Woman's Affairs, respectively—since the 80s.

Interestingly, however, Trinidad and Tobago reported that, in spite of lacking a specialized gender unit, the Ministry of Labor does recognize the gender issue as one of the most important to the institution. Many Ministry officials have been trained in gender mainstreaming which, as a result, is incorporated into the development and execution of all programs and projects undertaken by the Ministry. By ensuring the incorporation of this dimension, its Research and Planning Unit plays in fact the role of a specialized gender unit, which—they add—they have so far been unable to create due to lack of resources.

According to information collected on this issue with a broader geographical scope and referred to the 90s¹⁸, in the second half of that decade specialized gender units were in place within the

16 The information provided here about the Caribbean is based on a document prepared by consultant Leith L. Dunn "Institutionalization of Gender Mainstreaming in the Ministries of Labor in the Caribbean", at the request of the OAS Department of Social Development and Employment as a part of this research.

17 These inquiries found that no specialized gender units existed in the Labor Ministries of these countries.

18 The gender perspective in economic and labor policies. State of the art in Latin America and the Caribbean. Lieve Daeren. CEPAL/ECLAC Women and Development Unit. ECLAC-GTZ project "Institutionalization of gender policies within ECLAC and sectoral ministries. Santiago de Chile, February 2001.

Labor Ministries of Argentina, Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Mexico and Paraguay. It is surprising that some countries answered “No” to the specific question whether in the past they had had units similar to the current one. One possible explanation is that those units disappeared, were restructured or renamed after a change in government, and their existence was not recognized. This is an interesting point worth analyzing as an indicator of stability, for it would seem that these units are highly sensitive to changes in ministerial or governmental authorities.

A high percentage of specialized gender units have been created by legal mandate

Interestingly, in nearly all countries specialized gender units were created by an act of legislation or by an executive order—an indication of progress in the institutionalization of gender mainstreaming in labor matters (Table 2).

Table 2

Mechanisms for the Institutionalization of the Gender Perspective in Labor Ministries in the Region, Classified according to Origin of the Mandate	
Countries	Origin of the creation mandate
Canada	Federal Gender Equality Plan 1995 ¹⁹ and la Gender Equality Agenda (2000)
United States	Legislation
Mexico	Legislation Executive Order
Argentina	Executive Order
Bolivia	Political will and mandate of the Minister of Labor.
Brazil	NA
Chile	Legislation
Colombia	Legislation
Ecuador	Ministerial resolution
Paraguay	Legislation Agreement International commitments
Peru	Legislation International commitments
Uruguay	Legislation
Antigua and Barbuda	Executive Order International commitments
Bahamas	Executive Order International commitments
Costa Rica	Legislation
El Salvador	Legislation International commitments
Guatemala	Legislation International commitments

¹⁹ The Plan was presented by Canada at the Beijing Conference. It created and formalized a systematic approach to gender mainstreaming. In turn, the Gender Equality Agenda 2000 mainstreamed GBA through the federal departments of the Government of Canada.

Haiti	Legislation International commitments
Honduras	Legislation Executive Order Agreement International commitment
Nicaragua	Legislation Executive Order Agreement International commitments
Panama	Agreement between the Ministry of Social Development and the Ministry of Labor and Labor Development
Dominican Republic	Executive Order
Suriname	Resolution

This fact seems to indicate that gender affairs units or offices for the institutionalization of this perspective in Labor Ministries have a degree of stability beyond the original impulse that led to their creation. Resolutions adopted at international conferences—which many countries mention as the origin of the creation mandate—have

also put significant pressure on the governments of several countries in the region to generate the institutional mechanisms for the institutionalization of the gender perspective in the sphere of labor. In several countries, in fact, the very definition of the specialized gender unit's mission derives directly from international mandates.

Argentina

A good practice in taking ownership of the gender mainstreaming concept

The Coordinating Unit for Gender Equality and Equal Opportunities at Work (CEGIOT), established in September 2007, has as its primary objective to mainstream gender policy into all policies, programs and actions of the Ministry of Labor, Employment and Social Security (MTEySS). Its creation marks the beginning of a new phase for gender policies in Argentina, since its remit goes beyond the design and implementation of actions focused on women, and its efforts are aimed at including the gender perspective into the very design of regulations or active policies in order to address the differences existing in the labor sphere.

Its mission is to mainstream the gender perspective into all policies, programs and actions of the Ministry of Labor, Employment and Social Security. Accordingly, it works "jointly with all Ministry areas, at both the central and local levels, to help define areas of intervention, fostering the incorporation of the equity and equality perspective into the actions to be implemented and developing proposals for joint evaluation with each area responsible for the results, goals and impact achieved from the standpoint of gender relations."

Its objectives cover the entire circuit that makes for effective institutionalization of the gender perspective through cross-cutting actions within MTEySS. They include:

- Insert the gender and equal opportunities perspective into all definitions and political actions of the Ministry of Labor, Employment and Social Security, by designing proposals for action with regard to each ministerial problem being addressed.
- Design special operative tools for mainstreaming the gender perspective, and develop mechanisms for monitoring and following up the Ministry's policies.
- Articulate actions with other governmental areas and agencies, civil society organizations and community-based organizations, fostering the establishment of intersectoral platforms and networks enabling the promotion of decent work.
- Generate education, awareness raising and training actions that make it possible to disseminate proposals and implement action.

The following projects are being developed:

- Preparation of a menu of clauses to orient collective bargaining, in order to promote women's participation in the negotiation process and the incorporation of the gender perspective into collective agreements.
- Preparation of a trade union training manual for men and women union officers, with contents associated to the knowledge and protection of labor rights with a gender perspective. Its objective is to promote gender education among trade union officers and negotiators in order to help incorporate the gender perspective into the negotiation.

Main actions proposed for the 2008/2009 two-year period:

- Development of a conceptual framework with indicators for the design and follow-up of employment and training programs
- Follow-up of socio-labor indicators broken down by sex for purposes of evaluating differential situations existing between women and men
- Design and implement a gender and labor education proposal aimed at promoting, strengthening and incorporating the gender perspective into training activities developed by trade unions, business enterprises, employers organizations and civil society organizations
- Promote the inclusion of clauses promoting equality and equity between men and women in collective labor agreements
- Enter into agreements with universities and research institutions for the carrying out of studies on the differential entry of men and women into the labor market
- Promote equality plans and awareness raising campaigns aimed at businesses
- Per region and per sector of activity, select cases for purposes of analysis, evaluation and preparation of participative proposals aimed at promoting gender equity and equality in relevant aspects of the labor situation within the given sector: education, new profiles, working conditions, collective bargaining, trade union participation
- Identify potential sources of employment as a way to promote the entry into the labor market of women in situations of vulnerability and without easy access to the labor market; establish a system to ensure follow-up of the institutional framework ensuring women's effective entry.

c) Many gender affairs units appear to rank high within the hierarchy of the Ministry

Being strategically placed within the Ministry's institutional structure to promote gender policy mainstreaming is of fundamental importance to the achievement of such units' objectives. The respondent countries' answers regarding the position of their gender affairs units or focal points (Table 3) establish that they tend to concentrate in the higher ranks of the hierarchy (reporting to the Labor Minister or Secretary, or Subsecretary/or Deputy Minister). This is extremely important from the standpoint of ability to have access to the Ministry's decision-making authorities and permeate their action with a gender perspective.

That said, it is necessary to clarify whether this position within the Ministry's hierarchy actually ensures them sufficient backing from the decision-making authorities to influence other areas within the Ministry. An analysis of the budgets of specialized gender units revealed that they are, generally speaking, quite small, a telling indication that their high rank within the organizational structure of the Ministry is a matter of form, serving the purpose of complying with international agreements, rather than a sign of high policy priority.

A search for specialized gender units in the Web pages of their respective ministries revealed that, with a very few exceptions, these units are neither shown in organizational charts nor otherwise highlighted. This invisibility may confirm the previous observation about the merely formal nature of their current role.

Table 3

Mechanisms for the Institutionalization of the Gender Perspective in Labor Ministries in the Region, Classified according to Hierarchical Position

Countries	Hierarchical position
Canada	Minister of Labor and Minister of Human Resources and Skills Development
United States	Office of the Secretary of Labor. The Director reports to the Secretary
Mexico	Subsecretariat for Social Inclusion, reports to the Secretary of Labor and Social Security
Argentina	Office of the Minister of Labor, reports to the Head of Cabinet
Bolivia	Part of the Fundamental Rights Unit, reports to the Minister of Labor's Office.
Brazil	Consultant to the Minister. Reports to the Executive Secretariat of the Ministry of Labor and Employment
Chile	Study Department, reports to the Minister's Cabinet
Colombia	Social Promotion Directorate
Ecuador	Minister's Office
Paraguay	Reports to the Deputy Minister of Labor and Social Security
Peru	N/A
Uruguay	National Employment Directorate
Antigua and Barbuda	Minister through a Permanent Secretariat
Bahamas	Ministry of Labor and Social Development
Costa Rica	Technically, reports to the Minister's Office. Administratively, reports to Oficina Mayor
El Salvador	Directorate General for Labor Inspection

Guatemala	Social Security Directorate
Haiti	N/A
Honduras	Directorate General for Social Security / Mujer Trabajadora program
Nicaragua	Labor Minister's Office
Panama	Directorate General for Employment
Dominican Republic	Subsecretariat of Labor
Suriname	Minister of Labor

d) The mission statement of specialized gender units does not put them explicitly in charge of institutionalizing the gender perspective in Labor Ministries

The respondent countries had been requested to inform about the institutional mission of their specialized gender units. We found that in only four (Argentina, Colombia, Costa Rica and Panama) does their mission specifically include the

role of agency in charge of mainstreaming the gender issues in Labor Ministries.

In general, we found a variety of approximations to the concept of providing coordination and support to the development of gender issues (Canada, Mexico, Bolivia, Brazil, Suriname, Bahamas) or very broad statements about improving conditions for working women. This is a far from irrelevant point. The mission of specialized gender units is the axis of their action, and yet in most countries the very reason for their existence is not expressly stated.

Table 4

Mechanisms for the Institutionalization of the Gender Perspective in Labor Ministries in the Region, Classified according to Mission Definition

Countries	Mission
Canada	Support and coordinate the work of Human Resources Development (HRDC) with regard to gender issues
United States	Improve the status of wage-earning women, improve their working conditions, increase their efficiency and advance their opportunities for profitable employment
Mexico	Coordinate, promote and disseminate information about actions aimed at fostering decent work, avoiding discrimination and ensuring equality of opportunities in the labor market; propose and support the updating of the legal framework in the labor area, with a gender perspective and for the benefit of persons at risk or in situations of vulnerability. Promote, at the national level, a culture of equality, nondiscrimination, and labor inclusion, through the creation, pursuit, and coordination of strategies to improve the employability and decent working conditions of people in conditions of labor vulnerability.
Argentina	Mainstream the gender perspective into every policy, program and action of the Ministry of Labor, Employment and Social Security.
Bolivia	Support, coordinate and facilitate the Fundamental Rights Unit's activities addressing gender issues. To take steps towards policies and actions aimed at promoting gender equality in labor relations.

Brazil	Comply with the third item of the set of 8 UN objectives, namely “Promote gender equality and women’s empowerment” and reduce inequalities in the world of work. This Subcommission’s task consists of accompanying the activities performed by regional Commissions to orient, monitor and promote the reduction of inequalities.
Chile	Promote, monitor and follow up on the sectoral incorporation of gender considerations into institutions and their partners, by defining and implementing ministerial commitments on gender .
Colombia	Promote the mainstreaming of the gender perspective across the Ministry. Exercise oversight to ensure compliance with the Social Protection Policy for Ethnic Groups.
Ecuador	NA
Paraguay	Promote comprehensive education and training for working women, and exercise oversight to ensure compliance with women’s labor regulations.
Peru	NA
Uruguay	Provide employment and vocational training programs and policies with advice on gender issues
Antigua and Barbuda	Promote gender equality and women’s empowerment in Antigua and Barbuda
Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitor gender and development issues ■ Coordinate and take active part in initiatives aimed at creating gender awareness in general and specifically awareness of laws and policies with an impact on women’s condition ■ Coordinate the work of the National Women’s Advisory Council ■ Work in partnership with local NGOs locales
Costa Rica	Mainstream the gender perspective into the Ministry of Labor’s work by promoting, orienting and monitoring the institutional change processes required to provide services on the basis of equity and to ensure equality of opportunities in internal labor relations
El Salvador	
Guatemala	Enhance, promote and protect the rights of Guatemalan working women
Haiti	NA
Honduras	Help develop Honduran society by providing orientation on, promoting and defending labor rights with a gender equality perspective, so as to generate equality of opportunities between men and women in line with domestic and international legislation.
Nicaragua	Within the context of a new labor culture, give impulse to observance and enforcement of the equal right principle. Objective: take ownership of the issue of equality and non-discrimination in the Labor Agenda, based on the principles of Equality, Equity, Non-Discrimination and Gender.
Panama	Promote the gender perspective inside and outside the Ministry, within the framework of enforcement of the gender regulations contained in the Equality of Opportunities for Women Act, Ley n. 4, of 29 January 1999
Dominican Republic	Exercise oversight to ensure equality and non-discrimination in employment
Suriname	Coordination and supervision of gender issues

20 This definition was contributed by Servicio Nacional de la Mujer.

e) No proportion between the tasks assigned to specialized gender units and the human and financial resources made available to them

The amount of financial resources allocated to public programs, actions and mechanisms destined for gender equality improvement is a highly significant indicator of the degree of institutionalization of the gender perspective in public policies.

When investigating the degree to which the gender perspective is mainstreamed into labor policies, it is convenient to know the amounts allocated to specialized gender units, as well as the percentage of their total budgets devoted to implementing policies or programs destined for increasing gender equality indices in the labor sphere.

For that reason, the data sheet/questionnaire sent to each Labor Ministry included a question whether such unit had its own budget, the amount of resources assigned to it and the percentage it represented of the Ministry's total budget. Very few countries answered that part of the questionnaire, and none at all provided all the information requested.

Scarcity of resources is a cross-cutting feature in the vast majority of specialized gender units. Twelve countries stated they have budgets of their own; however, very few provided any specifics about the size of those budgets.

In general, their human resources endowments are restricted²¹—in many cases consisting of one professional plus administrative support—and assigned on a part time basis, since these resources share other functions in other Ministry units. This state of affairs evinces serious staffing deficiencies in specialized gender units, but is all the more alarming when such meager resources are compared with the huge number of functions these units are called upon to perform according to the information provided in the survey. It is important to consider it both in terms of the units' medium-term survival prospects, and as the starting point of a reflection about the characteristics of women's work in the

Labor Ministries' specialized gender units themselves. It is worth noting, in this regard, that one constant present in answers about the strengths detected is "a hard-working, devoted staff".

This state of affairs also highlights the fact that, in some countries, the support received by gender affairs units in mainstreaming the gender perspective is given largely as a matter of form, probably because of the pressure arising from international commitments (as shown by 2, this factor is mentioned by a high number of countries among the originating causes of the specialized gender units). When it comes to endowing them with the resources necessary to operate and meet their objectives, however, the true priorities of the Labor Ministry are revealed.

In Central American and Caribbean countries, although resources are scarce, international cooperation was found to be helping fund the activities of specialized gender units. The Cumbre y Gana project is mentioned as a funding source by El Salvador, Guatemala, Nicaragua and the Dominican Republic; likewise for the Agenda para las Mujeres initiative in Panama. The ILO's support is mentioned both by countries in the South (although with a stronger emphasis on technical assistance), and by Haiti and Nicaragua.

f) The specialized units created to institutionalize the gender perspective in Labor Ministries have developed a wide network with other agencies.

The formation of networks is a component that makes it possible to approach the institutionalization of the gender perspective as a multi-player endeavor and avoid confining this issue to a group or team within the Ministry. In general, the only effective approach to gender issues is comprehensive, for any other would frustrate the whole point of institutionalizing the gender perspective, which is to influence an institution's policies, programs, projects and, in general, activities.

It is important to note, in this regard, that all units without distinction and in all geographical areas are strongly engaged in interinstitutional coordination on labor issues. First and

²¹ With the sole exception of the United States, where the Women's Bureau is 60 people strong.

foremost, as was to be expected, is the connection with national mechanisms on gender issues (19 countries), with which an interinstitutional agreement appears to be the prevailing form of relationship. Joint activities undertaken by the two institutions appear to focus on joint study, training and dissemination. In many of the respondent countries, these institutions have been strongly involved in the creation of specialized gender units in the labor sphere.

Particularly worth mentioning in this regard is the support given by INAM in Honduras to the establishment of the gender unit within the country's Secretariat for Labor and Social Secu-

rity (STSS), achieved by restructuring its Working Women's Program as a gender unit. For that purpose, INAM prepared a study entitled "Propuesta técnica para institucionalizar la equidad de género en la STSS" (technical proposal to institutionalize gender equality in the Secretariat for Labor and Social Security) within the framework of the II Plan for Gender Equality and Equity in Honduras 2008-2015. A second phase is envisaged, where a study will be prepared under the title "Plan de implementación de la propuesta técnica básica para la transversalización de género en la STSS" (plan for implementing the basic technical proposal for gender mainstreaming in the STSS).

Honduras

A good practice in interinstitutional cooperation

Strategic Gender Equality Plan

The preparation of a Strategic Gender Equality Plan by the Secretariat of Labor and Social Security (PEG) of Honduras is aimed at mainstreaming the gender perspective in all PEG directorates by developing activities promoting gender equality across the Secretariat. This is part of a process of institutional strengthening and modernization in pursuit of higher quality standards in the services provided to satisfy the needs and interests of all the people who request them.

The Gender Equality Unit, which will take up and strengthen the Secretariat's efforts through the Mujer Trabajadora Program, was created to contribute to the incorporation of women into work under equal working and legal conditions, ensuring them the full enjoyment of their rights; those same concepts will guide the preparation and implementation of the Institutional Strategic Gender Equality Plan, to be carried out by the STSS para to instill gender awareness throughout all areas of the agency's work.

Considering gender awareness as a part of the agency's work demands an operating strategy that is in line with the theoretical reference framework set out in this document. That requires embracing and implementing a strategy to ensure the mainstreaming of the gender approach in even the basic areas of the STSS's work.

To the Secretariat, adopting the gender mainstreaming strategy implies placing gender criteria at the heart of its activity, which requires stepping up efforts to make the transition from conceiving of the gender perspective as something additional to the institution's other functions to converting it into a variable enhancing the Secretariat's institutional performance and the quality of the services it renders to the population at large, and to women workers in particular.

Currently the Secretariat has in place two institutional mechanisms which help develop the functions and monitor the work of the Mujer Trabajadora program:

a) the Directorate of Social Security, exercising the political and administrative control of the program; b) the Mujer Trabajadora program itself, exercising technical and operational control.

Implementing the strategy proposed requires, first of all, transforming the Mujer Trabajadora program into a Gender Equality Unit within the Directorate of Social Security.

In addition to the above, two mechanisms will be created. The first will be the PEG Extended Gender Commission, which will contribute recommendations and suggestions regarding implementation follow-up and evaluation of the PEG Plan. The commission will be chaired by the STSS, and include representatives from INAM and other institutions involved in gender-related labor issues. It will be an official body which will hold both regular and extraordinary meetings, and will be subject to regulations known to all participating institutions.

The second mechanism will consist of the Secretariat's Gender Equality Commission, as the body bearing political and strategic responsibility for implementing the PEG plan, which will be made up of representatives of all STSS directorates.

Another important issue in mainstreaming the gender perspective is the strengthening of the Gender Equality Unit as a specialized institutional mechanism to advise, assist, and facilitate the effort, so that all the Secretariat's offices at the central and regional levels pursue the commitments contained in the Plan.

Strengthening the Program must be a progressive process based on human resources, going back to the existing personnel who understand the topic, transferring staff from areas sensitive to the issue who already have or can acquire the necessary knowledge, competencies, and skills for the Plan's correct functioning, and, when unavoidable, hiring qualified personnel.

Later, the development of a training process will be necessary to provide training for the Program's human resources, and those of the STSS's other areas, in both the general and specialized aspects of this topic, in accordance with the functions performed by the Secretariat's different component entities.

It is highly relevant to point out that all women's advancement mechanisms that answered the complementary information questionnaire defined the performance of the Labor Ministries' specialized gender units as good or very good.

Maintaining relations with other offices in the government apparatus (15 countries), with international agencies (17 countries) and civil society organizations (15 countries) is another important activity of specialized gender units. Less intense, though also significant, is interaction with workers organizations (14 countries)

and employers organizations (12 countries).

Regarding coordination with other offices within the Ministry, only three countries stated that none exists. This is an indicator of the cross-cutting role played by specialized gender units in their respective Labor Ministries, as they provide support and guidelines for the incorporation of the gender perspective in all areas of the institution, and it suggests that most countries analyzed adhere to one of the principles of mainstreaming.

Table 5

Mechanisms for the Institutionalization of the Gender Perspective in Labor Ministries in the Region, Classified according to Interinstitutional Connections

Countries	Other units within the Ministry	National mechanism for gender issues	Other units within the government apparatus	Employers	Workers	Civil society organizations	the Media	International agencies
Canada	x	x	x	-	-	-	-	-
United States	x	-	x	x	x	x	x	x
Mexico	x	x	x	x	x	x	x	x
Argentina	x	x	x	x	x	x	x	x
Bolivia	x	x	x	x	x	x	x	x
Brazil	-	x	x	x	x	x	-	x
Chile	x	x	x	x	x	x	x	x
Colombia	x	x	x	-	x	x	x	x
Ecuador	x	-	x	-	-	x	-	x
Paraguay	-	x	x	x	x	x	-	x
Peru	-	x	-	-	-	-	-	x
Uruguay	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Antigua and Barbuda	x	x	x	x	x	x	x	x
Bahamas	x	x	x	x	x	x	x	x
Costa Rica	x	x	x	x	x	x	x	x
El Salvador	x	x	x	x	x	x	x	x
Guatemala	x	x	x	x	x	x	x	x
Haiti	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Honduras	x	x	-	-	-	-	-	-
Nicaragua	x	x	x	-	x	x	x	x
Panama	x	x	-	-	-	-	-	-

Dominican Republic	x	x	-	-	-	-	-	x
Suriname	x	x	-	-	-	-	-	-
Total	18	19	15	12	14	15	12	17

g) Specialized gender units engage in a broad spectrum of activities

The respondent countries report a very broad range of internal and external activities. Particularly worth highlighting among internal activities are awareness raising, training, holding workshops and events. This trend is evidence that the units are performing a gender education and training role with regard to the Ministry's personnel as an initial phase of the gender perspective institutionalization process. Indeed, it is important to bring down resistances and natural barriers to enable Ministry officials of both genders to adopt a new approach to their daily work, one that is more difficult, and requires more effort. What specialized gender units are doing in this area is therefore a worthwhile effort. That said, it would appear that these activi-

ties, although undoubtedly an important part of any mainstreaming strategy, are overdimensioned in relation to other activities that gender work teams are also called upon to perform; or, rather, that coordination with internal and external units takes place mostly in the form of awareness raising, training and dissemination of information on gender matters. Few countries report proposals for new legislation or regulatory revision (United States, Bolivia, Suriname, Costa Rica); or preparation of gender policy guidelines for the Ministry (Colombia, Argentina, United States, Bolivia, Panama), which are in fact also tasks inherent to gender perspective mainstreaming.

External activities also evidence strong dedication to dissemination and training. The broad range of activities centered around interinstitutional partnerships on gender issues should also be emphasized.

Table 6

Internal and External Activities of the Labor Ministries' Specialized Gender Units

Countries	Internal activities	External activities
Canada	<ul style="list-style-type: none"> - Training - Workshops, events - Network coordination (sharing best practices, sharing information) 	<ul style="list-style-type: none"> - Participating in interdepartmental committees on gender equality indicators - Gender analysis - Preparing special initiatives (CEDAW, UNCSW)
United States	<ul style="list-style-type: none"> - Legislative proposals - Regulations - Testimonials and/or reports on women workers - Participation in intra-department teams - Collaboration in support of projects pursuing common goals 	<ul style="list-style-type: none"> - Projects, workshops and training initiatives aimed at improving the lot of women workers - Improve their working conditions - Increase their efficiency - Advance their opportunities for better jobs

Mexico	<ul style="list-style-type: none"> - Fora - Workshops - Conferences - Working groups - Events - Meetings 	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness raising workshops - Dissemination campaigns
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Preparation of proposals for incorporating the concept of gender equity and equality into programs and actions 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops and awareness raising activities with nongovernmental agencies, trade unions and businesses
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Gender awareness raising courses, workshops and events. - Coordination with Directorates General and Units on gender issues - Participation in the preparation of the Annual Operational Program, with insertion of gender activities in coordination with the Ministry's Directorates General - Meetings with officials to address specific gender-related cases or issues, and coordination of joint activities, including seminars, courses and workshops. 	<ul style="list-style-type: none"> - Courses, seminars and workshop on labor rights, gender-based discrimination, and women workers' proposals - Regulatory revision workshop on micro and small businesses, and proposal with a gender equality content.
Brazil	<ul style="list-style-type: none"> - No internal activities 	<ul style="list-style-type: none"> - Seminars - Conferences
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Training, dissemination, seminars and publications. 	<ul style="list-style-type: none"> - Publications, workshops, seminars under agreements with other organizations or at their request
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Training, dissemination, seminars and publications. - Preparation of gender policy guidelines for the Ministry of Social Protection. - Design and implementation of a training activity for Ministry officials on the gender perspective and its meaning - Systematization of information on the gender perspective content of policies, programs and projects since the creation of the Ministry of Social Protection. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dissemination and interinstitutional coordination with the Presidential Advisory Board on Gender Equality
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - Gender awareness raising workshops 	<ul style="list-style-type: none"> - Working groups on gender and employment Publications - Work meetings institutions specialized in gender issues
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Training courses, workshops, seminars, fora 	<ul style="list-style-type: none"> - Training courses, workshops, seminars, fora
Peru	<ul style="list-style-type: none"> - NA 	<ul style="list-style-type: none"> - NA
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - NA 	<ul style="list-style-type: none"> - NA

Antigua and Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> - Training and education workshops - Gender equality promotion seminars - Programs and projects 	<ul style="list-style-type: none"> - Training and education workshops - Gender equality promotion seminars - Programs and projects
Bahamas	- NA	<ul style="list-style-type: none"> - Joint programs with the legal, health, education and social development sectors
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Talks - Process analysis meetings - Awareness raising workshops - Internal advisory service - Preparation of reports or technical criteria 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops and talks - Participation in interinstitutional commissions - Work with companies to promote good labor practices with gender equality - Preparation of proposal for changes in labor legislation.
El Salvador	- None	<ul style="list-style-type: none"> - Public fora for workers and employers - Awareness raising workshops for workers to disseminate knowledge of labor rights.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness raising on gender perspective 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops - Seminars - Preparation of plan
Haiti	- NA	- NA
Honduras	Awareness raising workshops on gender issues	<ul style="list-style-type: none"> - Non-discrimination workshops for employers and workers
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness raising seminars and training on Ley 202 - Disability regulations and policies in Nicaragua - Ley 238 - Law for the promotion, protection and defense of human rights before SIDA 	<ul style="list-style-type: none"> - Meetings - Working committee - Promotion of the office and dissemination of its work - Labor rights training for women - Dissemination and promotion of Ley 202 and Ley 238 - Institutional network for equality and non-discrimination in employment
Panama	<ul style="list-style-type: none"> - Gender awareness raising - Courses on the preparation of public budgets with a gender perspective - Production of statistics with a gender perspective - Gender mainstreaming in development projects 	<ul style="list-style-type: none"> - Training workshops with trade unions - Domestic work forum
Dominican Republic	<ul style="list-style-type: none"> - Training in the form of courses and awareness raising workshops for local representatives, inspectors and supervisors, in addition to the employment department 	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness raising workshops for workers and employers
Suriname	<ul style="list-style-type: none"> - Training courses - Legislation with a gender perspective 	<ul style="list-style-type: none"> - Gender training and mainstreaming - Cost analysis and budgeting - Evaluation workshops

h) The programs under implementation are not in line with the objectives inherent to gender perspective mainstreaming in Labor Ministries

The characteristic features evinced by the activities thus reported show that the programs carried out by specialized gender have a marked bias towards training, awareness raising, dissemination and employment creation in favor of women different sectors, or vulnerable groups in general. The large majority of these activities consist of outright execution of programs aimed at improving the living conditions of women.

Activities also include programs with broadly defined—and, therefore, difficult to achieve—objectives, such as “eliminating discrimination against women at work” or “establishing a national gender policy”. Only a few countries have stated actions addressing issues inherent to gender institutionalization within the Labor Minis-

tries—such as helping to overcome gender gaps in employment or developing actions aimed at deepening gender mainstreaming within the Ministry—as objectives of their programs.

Only a handful of programs under way have a content in line with the specialized gender unit’s objectives. We can mention a few: in Argentina, inclusion of gender clauses in collective bargaining processes; a manual for trade union women officers; Bolivia: gender equality in labor relations; a few in Brazil; in Paraguay: a few through the Tripartite Commission; in Costa Rica: a few. The rest of the programs described reflect a concept of woman and work, rather than seek to mainstream the gender perspective in the Labor Ministries.

This is the question that elicited the highest number of non-answers. It is important to clarify whether that was due to difficulties in answering it, or to the fact that specialized gender units are not engaged in any programs in that area. More in-depth study is definitely required.

Costa Rica

A good sectoral work practice

Since its creation in 1998, the mission of the National Women's Institute (INAMU) has included promoting the creation and coordination of ministerial, sectoral and municipal offices of women's affairs, a job that the National Center for the Development of Women and the Family (CMF) had been performing since 1994. The units in question are responsible for exercising oversight to ensure compliance with governmental gender equality policies in the public administration.

INAMU has focused on strengthening and consolidating these units to enable them to provide guidance and advice in support of the processes under way to implant gender equality policies across the Government. To carry out this task, INAMU has created the Public Policy Management for Gender Equality Area, "in charge of promoting, advising and accompanying the processes of formulation, enforcement, follow-up and evaluation of public policies fostering gender equality in governmental bodies".

Sectoral Gender Equality Units have the mission of promoting, orienting, strengthening and monitoring change processes in the institutional culture that call for equity in the rendering of services and equality of opportunities and rights in internal labor relations.

In the labor sphere, the Labor Ministry's Gender Equality Unit has its legal basis in Decreto [decree] No. 29221-MTSS, published in the official gazette La Gaceta No.6 of January 2001, pursuant to which "it is its mission to help promote, improve and enforce labor legislation aimed at minimizing inequalities at work between men and women, particularly those regulations that are designed to define and harmonize relations between employers and women workers". The Unit reports directly to the Minister of Labor. Its purpose is "to advise, train, control and provide technical assistance for the implementation and evaluation of the National Gender Equality at Work Plan".

The Unit works along three axes:

1) Institutionalization of public mechanisms for equality and equity in the labor sphere

Within the framework of the agreement between INAMU and the Ministry of Labor and Social Security (MTSS) approved in December 2000, INAMU has provided the Ministry's Gender Equality Unit with direct support and advice for the implementation of the "Action Plan for Gender Equality and Equity 2003-2006", which envisages:

- institutionalizing and strengthening the Gender Equality Unit
- promoting women's labor rights
- mainstreaming the gender perspective into the work of the MTSS.

2) Building institutional capacities for gender equality and equity

INAMU has provided the Gender Equality Unit of MTSS with systematic assistance in building its advisory capacities with regard to mainstreaming the gender perspective in the Ministry's units.

3) Promoting the National Employment Information, Orientation and Intermediation System

In 2005, in its capacity as Technical Secretariat of the National Employment Information, Orientation and Intermediation System, INAMU assisted the Director of Employment in modifying the decree that created the System.

INAMU provides the Gender Equality Unit of MTSS with systematic assistance in building its advisory capacities with regard to mainstreaming the gender perspective in the Ministry's units, and to supporting the gender awareness raising and training processes promoted by the unit in question with other Ministry offices. Currently the Unit is receiving assistance from the ILO and INAMU in formulating an institutional gender equality and equity policy.

The programs currently under way by the Gender Equality Unit show contents that increase gender perspective mainstreaming within the MTSS, particularly so with regard to tasks relevant to internal institutional positioning, namely:

Internal training in men's issues. The objective is to raise the awareness of men and women serving the Ministry about the construction of maleness and its impact on interpersonal labor relations; breaking the institutional stereotype according to which the concept of gender only includes the woman component.

External training in women's labor rights so that they know their labor rights and are able to exercise them in an informed manner.

Certification of employment in activities traditionally performed by women. The objective of this project is to create input material justifying the importance of certification in the case of activities traditionally performed by women.

Promotion of good practices with gender equality. The objective is to promote the implementation of good practices with gender equality among employers.

i) Training needs are heterogeneous

The answers received with regard to training show that, with the exception of three countries (Brazil, Chile and Costa Rica), most people working in specialized gender units have received training in general, and gender training in particular, over a broad spectrum ranging from a university education to basic gender education courses.

It is interesting to note that in several cases the training needs expressed refer to topics on which training has already been provided. These may well be contradictory observations, but the only way to get a clearer picture of the real situation would be by considering the actual characteristics of the training received so far and ascertaining the turnover rate of specialized gender units personnel, which may result in a perception of lack of training.

The countries identified training needs in the following areas, indicating that they require priority attention: strategic planning with a gender perspective, the construction of gender indicators, and preparing budgets with a gender perspective.

Interestingly, training demand focuses on activities that would make it possible to improve the specialized gender units' performance of current tasks, which, as previously discussed in this report, have mostly to do with dissemination by means of workshops and seminars. This indicates that no transition is envisaged for the short or medium term from awareness raising, training or dissemination to more strategic functions with a greater impact on the Ministry's areas, and even in the macroeconomic sphere, a territory hardly touched—so far—by gender analysis.

This is a major challenge that needs to be met, for the provision of training in the issues that

should be—rather than are—part and parcel of the gender affairs units' daily work could help direct their actions towards strengthening the institutionalization of the gender perspective in their respective institutions.

j) Specialized gender units perceive the political will of their respective governments and ministerial authorities as key drivers in their creation and continued existence.

Labor Ministry representatives were asked about the causes that led to the creation and continued existence of their respective specialized gender units. With respect to both, political will and international commitments assumed by their respective governments were mentioned as important factors.

With regard to threats to the units' existence, political will (in this case, the lack thereof) was mentioned as a constant, on a par with lack of resources (financial and human). Internal resistances to gender issues and lack of training are also mentioned although by far fewer answers (2). The same perceptions were found in answers given by the national mechanisms for the advancement of women.

With respect to weaknesses and strengths, political will stands out again, although less than scarcity of resources in the case of weaknesses and, with regard to strengths, as much as human resources training and the existence of interinstitutional coordination.

The continued existence of specialized gender units is perceived as highly dependent on the political will of their respective governments. The same perception is expressed by those national mechanisms for the advancement of women that answered the complementary questionnaire.

22 Chile stated that, since the people performing the functions specific to its gender unit are selected on the basis of their gender competency, it received no training.

Table 7

Most Important Factors in the Creation and Stability of Specialized Gender Units^o

Factors	Creation	Continued existence	Threat	Strength	Weakness
Political will (absence or presence)	5	4	6	5	4
Scarcity of resources			9		9
Existence of international commitments	6	4		1	
Internal resistances			2		1
Training (absence or presence)			1	4	
Good interinstitutional coordination				3	

The answers reveal that the specialized gender units' existence is perceived as fragile, in that it is strongly dependent on political will. The absence of political will is mentioned as a threat to the existence of the units, as well as among their weaknesses. Its presence is considered as strength. This finding confirms the need to promote institutionally stronger specialized gender units by revising the mandates their existence is based upon, and their hierarchical position within the respective Ministry, in order to ensure that their existence is no longer dependent on the juncture of political circumstances and the sole will of the powers to be.

The scarcity of human and financial resources—probably a consequence of the fragility of the political will that created the units—is another issue that needs to be closely addressed. A commitment must be sought from the Labor Ministries' ranking authorities that is more than merely formal and is based on a conviction regarding the impact it has on society, on the challenge of attaining decent work, and on making progress toward incorporating gender equality as a crosscutting element throughout all the ministry's work.

Chile

The Management Improvement Program (PMG) as a mainstreaming strategy

The Management Improvement Program (PMG) is a budgeting tool created in 1998 in the context of its modernization of public management strategy. It is promoted by the Directorate of the Budget, which is a unit of the Ministry of Treasury. It has been designed as an incentive mechanism for rewarding institutional performance by means of remuneration increases²³.

Up until the year 2001, the PMG program included the areas of Human Resources, User Service, Management Planning/Control, Internal Audit, Decentralization and Financial Management. This year, following a negotiation by the National Women's Service with the Budget Directorate, the PMG program finally became a part of the Gender Equity System as a way to incorporate the gender perspective into the day-to-day actions and functions of public institutions.

The Gender Perspective System is comprised of 4 stages designed to gradually incorporate the gender perspective into goods and services supply processes. Its 2009 modification consists of explicitly including among its objectives a linkage to the requirements of the Gender Agenda that each Ministry has undertaken to comply with before the Equity Council, and the ministerial commitments arising as a result.

Objective:

Incorporate the gender perspective into the institution's products.

Results expected:

- That public institutions plan with due consideration of men's and women's different needs
- That institutions are able to reorient resources to reduce existing gaps between men and women
- That civil servants incorporate this approach into their customary practices.

Each public service must comply with the following stages of implementation of the gender PMG:

Stage 1:

- Perform an assessment of its strategic products from a gender perspective.
- Have an information system in place for the registration of its customers/users/ beneficiaries, differentiated by sex.

Stage 2:

- Prepare a work plan and program for incorporating the gender perspective into the delivery of its products
- Design the logic of the information system and prepare the work program for its implementation.

Stage 3:

- Implement the gender perspective in the delivery of its products (new or old as the case may be) and in the information system.
- Design a follow-up program

Stage 4:

- Ensure dissemination to customers/users/ beneficiaries and their officers.
- Report results of implementation and lessons learned.

This mechanism has made it possible to begin mainstreaming gender equality in the Chilean government, since the PMG system has been implemented in all public services across the country. Once incorporated into it, the gender perspective has become a part of each institution's budgeting cycle, and thus mainstreamed into its management control system via its link to the budgeting system.

It is important to point out that the requirement for public services to incorporate the gender perspective through the PMG program comes from the Budget Directorate, one of the country's primary public policy makers through its control of the public budget. The relevance of the power of the purse hardly needs to be emphasized. Furthermore, the existing institutional mechanism for gender, i.e. the National Women's Service, has been strengthened as a result, and important partnerships have been established with a number of public agencies, the Budget Directorate included²⁴.

The strategic objectives of the Ministry of Labor and Social Security

1. Foster women's entry into the workforce by way of good jobs guaranteeing decent work.
 - Significantly advance the promotion of women's access to the labor market by developing labor intermediation actions and initiatives to give preferential access to the Hiring Incentive Program
 - Increase and improve the employability of women heading households as priority users
 - Re-establish the public opinion debate about the equal pay bill through a communication campaign and dissemination events
 - Perform a gender-based evaluation of the code of good labor practices (CBPL), analyzing the impact of CBPL plans on gender gap reduction along the 7 guide-

lines comprising the instrument in question.

2. Exercise oversight to ensure regulatory compliance with regard to women's work through the incorporation of gender issues into inspection processes, and the implementation of the fundamental rights protection procedure.

- Raise to 18% of the total the number of Program-mandated inspections by administrative initiative required to be carried out in female-dominated sectors, and to include gender issues.

3. Foster and strengthen women's leadership

- Strengthen women union leaders' participation in the national trade union training system to be implemented in 2009, and include gender-related subjects into its curricular grid, especially in the school mode
- Establish and implement minimum participation

quotas (20%) for women leaders in social dialogue bodies, and incorporate gender priorities into social dialogue agendas (committees). Provide women with technical support in social dialogue bodies to ensure the quality of their participation

- Training by the Labor Directorate of between 15% and 30 % of all women leaders of unions of wage-earning workers in each region.

4. Improve the working conditions of women domestic workers

- Within the framework of MINTRAB's Working Committee, disseminate information about the benefits of the Social Security Reform for women domestic workers and about such specific measures as the minimum taxable income for women domestic workers.

- Maintain a Ministerial social dialogue committee with women domestic workers to analyze progress in this sector and establish a joint work agenda centered on formalizing labor relations, and training.

23 Compliance with the management objectives set out in an annual PMG will entitle one or more officials of the respective institution to a pay raise in the following year. The raise in question will amount to 7.6% if the respective institution has achieved a compliance rate no lower than 90% of the annual target; to 3.8% if compliance is no lower than 75% and lower than 90%, and 0% if compliance is lower than 75%.

24 Guerrero C. Elizabeth. Transversalización de la perspectiva de género en Chile: En la úsqueda de la equidad. July 2005.



institutionalization



Conclusions

The findings of this study provide an overall view of the progress made towards the institutionalization of a gender perspective in Labor Ministries in the region. Desk study analysis, answers to questionnaires, the results of the Buenos Aires July 2009 Workshop, all show that gender perspective mainstreaming is present—albeit with different levels of emphasis—in all Ministries. Nevertheless, a large number of countries continue to evince a weak understanding of the significance of the the gender perspective, and of the mission and objectives of the units created to mainstream it in policies, programs and projects.

This weakness manifests itself at the basic conceptual level. Indeed, gender perspective mainstreaming, rather than as an end unto itself, needs to be conceived of as part of a strategy aimed at achieving gender equality. This approach makes it the job of specialized gender units within Labor Ministries to ensure that gender considerations and the gender equality objective take center stage in every activity: from policy formulation to research, to dialog promotion, law making, resource allocation, planning, implementation and control of programs and projects²⁵.

In many cases, specialized gender units have become, in practice, women's affairs offices tending to operate in isolation, implementing projects for women and mostly focused on education or training. This is contrary to the very *raison d'être* of such units, which calls for the strongest possible coordination with all Ministry areas in order to influence every aspect of its institutional action. This weakness is the product of several factors. First and foremost among them is the units' institutional insertion and inadequate allocation of resources. Also important, however, is the lack of a clearly defined mission to be used as a navigational map to establish which activities are necessary to exercise real influence on all activities developed within the Ministry.

The weaknesses thus detected call for reaction on the Ministries' part: in the current crisis with its still unpredictable effects on employment, labor policies with a gender content become opportunities for addressing gender-based inequalities with regard to impact not only now, but also later, after the crisis is over. The decent work commitment made by Labor Ministries in the region is jeopardized by the coming into be-

²⁵ Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology. Geneva, ILO, 2008.

ing of a new equilibrium in the levels of structural unemployment that always follow a crisis, and rise as enterprises seek higher levels of efficiency in order to face the dire straits of crisis.

Thus the introduction of labor policies with a gender perspective becomes an institution building opportunity for Labor Ministries.

The following are the main conclusions of this study, based on the information collected from the various sources of information consulted in the course of the research.

1) Significantly, a high number of countries have specialized gender mechanisms or units in place within their Labor Ministries. However, regional differences exist, with the Caribbean exhibiting a rather lower rate of presence of such units. In fact it is fair to say that; in general, most countries in this subregion have made very limited progress towards the institutionalization of the gender perspective²⁶. The recent creation or reformulation of gender affairs units in various countries (Argentina, Uruguay, Brazil, Honduras) should also be emphasized.

2) The form taken by gender affairs unit varies—in most cases, it is that of specialized gender unit—and their creation was largely inspired by the need to meet international commitments and comply with domestic legislation. Nevertheless, a strong dependence is perceived, with regard to both creation and continued existence, on the political will of national and/or ministerial authorities.

3) With regard to the objectives pursued by the units, as stated in their mission and in their programs, a group of countries stands out that gives preference to acting in support of women's improvement of their living conditions rather than to triggering cross-cutting actions challenging policies, programs and projects of their respective ministries reflecting a gender system characterized by strong vertical and horizontal segmentation of the labor market and significant barriers in terms of entry and wages. The answers received do not evince attempts, for instance, to incorporate gender equality into employment plans.

4) Few countries have approached the task of mainstreaming the gender perspective within their ministries using avenues that would lead to technically supporting the incorporation of the gender perspective by the ministry's units into their labor policies, programs and projects. Tellingly, only a few countries explicitly make gender perspective mainstreaming a part of their gender affairs units' mission; in general, the focus is on protecting women's rights rather than institutionalizing gender issues in Labor Ministries. This choice is consistent with the programs developed by gender affairs units, in the majority of which the tendency prevails to carry out women-targeted projects fostering production, entrepreneurship and other activities.

5) It is important to keep in mind there can be no talk of effective gender mainstreaming until the Ministry of Labor prepares a project with a gender perspective, funded through the Ministry's budget, providing for the allocation of financial resources to programs and actions aimed at improving gender equality. Indeed, this is a significant indicator for purposes of measuring the institutionalization of the gender perspective. That was the reason why the survey included a question about the share of the Ministry's expenditure devoted to gender programs. Unfortunately, the countries that answered that question were too few to make comparisons possible and establish any relation between achievement levels and budget size.

6) Political will has been a fundamental factor in the establishment of specialized gender units or mechanisms facilitating the institutionalization of the gender perspective within the ministries. However, the same political that brought those units into being should be used to ensure their insertion in a key area of the ministry's organizational and programmatic structure. From the organizational standpoint, it is of the first importance for the unit to hold an adequate hierarchical position, failing which it may well become a redoubt, without any power to influence policies and programs. It is equally important to ensure that the hierarchical position in question be real and not merely a matter of form. Accordingly, it is important that the ministry's organizational chart make it evident that cross-cutting goals must be shared by all ministry units with

26 The information provided here about the Caribbean is based a document prepared by consultant Leith L. Dunn "Institutionalization of Gender Mainstreaming in the Ministries of Labor in the Caribbean", at the request of the OAS Department of Social Development and Employment as a part of this research.

the specialized gender unit's collaboration and technical support.

7) As a preliminary indicator, for the purposes of this study, of the presence of gender affairs units within the organizational structure of the Labor Ministries, a search was made for specialized gender units or mechanisms in each Ministry's the Web page. In only two countries did such units appear. One of the pages contained a link to the gender equality section. However, the link led to the Tripartite Commission for the Equality of Opportunities rather than to the gender unit—which in fact exists. A more intensive search would have probably yielded better results, but the very difficulty in finding the right link shows how invisible these units are within the ministries' organizational structure.

8) In many cases, incorporating the gender perspective into the organizational structure of a Ministry will require revising its specialized gender unit's originating mandate and looking for the approach best suited to reality in each country with a view to ensuring the unit's permanence.

9) The above goes hand in hand with committing human resources under the same conditions as those prevailing in all other Ministry offices regarding salary, office space, working hours, qualification requirements. As already pointed out in previous paragraphs, many ministries appear to make it a practice to man their gender affairs units with insufficient staff, who accordingly find themselves coping them multiple tasks with scarce resources, motivated fundamentally by their commitment to gender issues. Quite paradoxically, the very characteristic features that impair the value of women's work are reproduced here by appealing to their call to serve precisely in a unit whose mission it is to enhance the value of women's work by freeing it from traditional discriminatory practices. In a large portion of answers received from the respondent countries grand objectives appears side by side with scarcity of resources.

10) The information received does not shed much light on the responsibilities of individuals designated as focal points or pertaining to specialized gender units. In fact, the profiles, responsibilities, resources and recognition mechanisms of those who perform other functions than that of focal point or the like should also be clearly defined. In order to enjoy recognition,

authority and influence over other ministerial offices, gender affairs units need the political recognition of ministerial authorities. They need to be staffed with duly qualified professionals, working on a full-time basis and supported by adequate resources.

11) Scarcity of resources has been mentioned by the specialized units and by the national mechanisms for the advancement of women alike as one of the main threats to the units' permanence. This is a critical point in that it is connected to the political will underlying the creation of these units. It stands to reason that any formulation of public policies effectively considering the differential impact on women and men, focused on a more efficient and equitable use of national resources, and making effective use of the labor supply must be accompanied by the governmental allocation of funds commensurate with the requirements of such a task. We recommend that Labor Ministries make it an institutionalized practice to analyze the incidence of the benefits flowing from public expenditure from a gender perspective.

12) A strong connection exists among national mechanisms for gender issues in the region. In order to expand the knowledge of this highly relevant aspect, these were sent a complementary questionnaire aimed at rounding out the information already collected and preparing an assessment of the gender content of actions and the institutionality of gender affairs units within the Labor Ministries. In general terms, the answers received reflect a consensus on the same strengths and weaknesses as those mentioned by specialized gender units, particularly with regard to scarcity of resources. Recommendations focus on strengthening intersectoral coordination, particularly with national mechanisms for gender issues, and on the need for more training in gender issues to facilitate the performance of the assigned role.

The creation within the Labor Ministries of gender affairs units connected in turn to several intersectoral committees appears to indicate that sectoral and intersectoral structures reinforce one another. It might be said that the existence of gender affairs units has facilitated the creation of intersectoral committees and commissions.

13) One of the functions that specialized gender units are called upon to perform is training and raising the awareness of ministry officials of both genders, and other actors in order to generate a channel for information sharing and com-

munication with regard to the advantages of incorporating the gender perspective into policies, programs and projects. A strong tendency was found among specialized gender units to dedicate their resources to this type of activities. In fact, training activities should begin with revising gender mainstreaming contents so that it becomes a tool for the institutionalization of the gender perspective within the Labor Ministries. This requires a revision of procedures and cooperation mechanisms, and coordinated work among different institutions and departments.

14) A more in-depth approach to gender issues education is all the more necessary in the light of the fact that gender affairs units must not only legitimize their agenda, but also be ready to recognize any new gender problems and inequities in the labor sphere produced by changing social dynamics. To be able to influence policy formulation, they have to produce knowledge, to change the way information is produced in the ministries. They have to legitimize themselves as recognized interlocutors before the Ministry's other offices and also before their interinstitutional counterparts and actors in the labor sphere. Therefore, training and education are issues of relevance to the good operation of the units.

Even though many of the respondent countries have received training in gender issues, a strong demand exists to expand the work teams' ex-

pertise. To ensure that the activities of specialized gender units are indeed cross-cutting, it is necessary to design short, medium and long-term training plans focused on objectives that respond to that demand. Accordingly, it will be necessary to clearly establish what form of training will be delivered through RIAL. By the same token, training will need to include areas devoted to educating specialized gender units members who will be engaged in promoting the acquisition of greater influence on the gender perspective institutionalization process by developing competencies among Ministry personnel that will facilitate gender perspective mainstreaming.

Disparities with regard to level of development and operation of specialized gender units make it necessary to establish different levels of training. The needs of a group of countries will have to be met through horizontal cooperation between countries, to learn the best gender perspective institutionalization practices on a hands-on basis. Another group will need education on basic concepts of gender, strategic planning with a gender perspective, gender analysis. A critical need apparently shared by all countries, although not mentioned very often, is the development of gender indicators. These are tools to guide actions and make monitoring possible of progress on the subjects proposed, of key importance to good mainstreaming of the gender perspective.



resources



References

- Abramo, L. (2000) Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing, documento presentado por la OIT a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, 8-10 de febrero.
- CEPAL (1998) Directorio de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, LC/L.1065/Rev. 1, Santiago.
- CINTERFOR. Comisiones tripartitas para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/com/index.htm
- Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. Políticas de equidad de género.
- Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. Equidad de Género. Políticas y Plan de Acción.
- Daeren, L. Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe.. Unidad Mujer y Desarrollo. Proyecto CEPAL-GTZ. Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales. Santiago de Chile, febrero de 2001.
- Daeren, L. (2000) Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo (MERCOSUR y Chile). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas y programas laborales, OIT-ETM Santiago.
- Daeren, L. (1999) Mainstreaming the Gender Perspective within the ILO in Latin America. A Different Piece of Cake, work document produced on the request of the Office of the Special Adviser for Women Workers' Questions, ILO Geneva.
- Galilea Silvia. y Marin Leslie. Informe final consultoría para evaluar el trabajo de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el cono sur. Santiago : OIT, 2002.
- Guerrero, C., Elizabeth (2005) Transversalización de la perspectiva de género en Chile: en la búsqueda de la equidad. Ponencia presentada

en el X Congreso Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD. Santiago de Chile, Octubre de 2005

Guzmán, Virginia: La institucionalización de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, marzo 2001.

Libro Blanco. La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades.

El Programa Formujer C., Un Modelo de Políticas de Formación para diversos Ámbitos de Intervención y Múltiples Actores

OEA (2000) Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA). Adoptado por la XXX Asamblea General de la OEA. CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIXO/99))

OEA CIM (2001) Incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales regionales. Avances y propuestas. Seguimiento del Programa Interamericano SEPIA I. Reunión Gé-

nero y Trabajo. OEA/Ser.L/II.7.8 CIM/SEPIAI/doc.3/01

OEA CIM (2001) La incorporación de la perspectiva de género en los programas y políticas de los Ministerios de Trabajo. Seguimiento del Programa Interamericano SEPIA I. Reunión Género y Trabajo.

OEA CIM (2005) Informe sobre el cumplimiento de la resolución CIM/RES.230 (XXX-O/04), Género y acceso al trabajo decente para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática. Documento de antecedentes para la implementación de la resolución.

OEA/Ser.L/II.5.28 CIM/CD/doc.6/05. OEA/Ser.L/II.7.8 CIM/SEPIA I/doc.5/01

OEA (2007) "Igualdad de Género para el Trabajo Decente: Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT". Documento Informativo de la XV CIMT: OEA/Ser.K/XII.15.1TRABAJO/INF.1/077 agosto 2007

Rico, M.N. (2000) El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL, DDR/1, Santiago de Chile

institutional
strengthening



Annex I

Training Proposal for the Institutional Strengthening of Specialized Gender Units within Labor Ministries

In consideration of the results drawn from the systematization of the information submitted by the countries on their progress with institutionalizing gender awareness within their labor ministries, achieved by mainstreaming the gender approach, we recommend several forms of intervention for the institutional strengthening of those units within labor ministries. Those forms of intervention, which can complement each other, are the following:

1. Participatory Gender Audits

This is an intervention strategy based on the model Participatory Gender Audit (PGA) model developed by the ILO. Audits are carried out in situ, using a form of specialized consultancy developed in the requesting ministry. In general, audits last for 10 business days.

These audits serve to identify the extent to which gender equality has been institutionalized; they help individualize good practices in technical work; and they highlight effective and efficient processes for progress toward gender mainstreaming in all activities.

The PGA is a tool and a process based on a participatory methodology. In this process the internal practices and support systems relating to gender mainstreaming are analyzed; a baseline is established; problems are detected; and ways to resolve them are recommended by proposing effective strategies.

PGAs promote institutional learning on how to effectively incorporate the gender mainstreaming approach into policies, programs and structures, and on how to assess the extent to which those policies have been institutionalized within the organization, the work unit, and the individual person.

The objectives of PGAs are the following²⁷:

- Generate understanding of the extent to which

²⁷ Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology. Geneva, ILO, 2008.

gender mainstreaming has been internalized and acted upon by staff.

- Assess the extent of gender mainstreaming in terms of the development and delivery of gender-sensitive products and services.
- Identify and share information on mechanisms, practices and attitudes that have made a positive contribution to mainstreaming gender in an organization.
- Assess the level of resources allocated and spent on gender mainstreaming and gender activities.
- Examine the extent to which human resources policies are gender-sensitive.
- Examine the staff sex balance at different levels of an organization.
- Set up the initial baseline of performance on gender mainstreaming in an organization with a view to introducing an ongoing process of benchmarking to measure progress in promoting gender equality.
- Measure progress in implementing action plans on gender mainstreaming and recommend revisions as needed.
- Identify room for improvement and suggest possible strategies to better implement the action plan.

The outcome of the PGA is a report that includes recommendations for performance improvement and concrete actions for follow-up by the audited unit.

Given the magnitude of an intervention of this kind, the commitment of the top authority of the ministry requesting the audit is essential, both for the implementation of the recommendations given in the report, and for ensuring the permanence over time of the actions taken, with the necessary allocations of resources.

2. Fellowships

This approach offers the possibility of specific learning about given practices that have been recognized as successful in other countries. For this, it is important that the supply of and demand for training among our countries be coordinated by the Technical Secretariat, in its role as mediator of horizontal inter-country cooperation.

The implementation of Participatory Gender Audits offers an opportunity for detecting good practices, which can then be shared with other countries in which audits have not been carried out.

3. Training plans for institutional strengthening

Simultaneously, either because of individual institutions' preferences or as an immediate measure, a training plan has been drawn up for members of specialized gender units intended to impact the institutional strengthening of those units.

During the investigation, at least three basic topics were detected regarding which training should be given to specialized gender units, for their institutional strengthening in the direction to be taken by the mainstreaming effort. Those topics are:

1. Strategic planning with a gender perspective. The objective is to strengthen a unit's ability to detect its mission, and from there to plan and monitor the cross-cutting treatment of the different labor issues within the respective Labor Ministry.
2. Gender analysis. The objective is to enable a unit to recognize the gender implications and impact of each individual policy or program, and to perform an effective technical role in the various areas of the institution.
3. Gender indicator construction. The objective is to enable a unit to monitor the gender goals and objectives identified for each country.

Description of a Model Training Plan for Institutional Strengthening

1. Participative strategic planning with a gender perspective

Module I: Problem analysis with a gender perspective.

Objective:

- Deliver problem identification tools incorporating gender analysis.

After this Module, participants should be able to:

- identify a problem, viewed in terms of its different impact on men and women,
- know and apply methodological tools to identify a problem at its various levels, drawing a clear distinction between a problem and its underlying structural cause.

Module II: Analysis of involved stakeholders with a gender perspective.

Objective:

- Analyze each group of stakeholders involved in a problem, and the different ways the same problem affects men and women.

After this Module, participants should be able to:

- use stakeholder analysis tools,
- identify clearly groups of stakeholders,
- perceive the problem in question and the different resources that each group of involved stakeholders is able to deploy in order to solve the problem.

Module III: Identification of vision, mission, and strategic objectives with a gender perspective.

After this Module, participants should be able to:

- formulate a vision, mission and strategic objectives,
- use the methodological tools of participative planning.

Module IV: Operationalization of planning with a gender perspective.

After this Module, participants should be able to:

- formulate indicators for evaluating the level of achievement of stated objectives,
- apply gender analysis to the formulation process in order to obtain distinct measures of results and impact for men and women.

Teaching method:

The training method should be participatory, geared toward problem solving, case studies, and the application of ideas to practical work, emphasizing learning by doing.

2. Gender analysis

Participants should be able to:

- Use diagnostic information, statistics broken down by sex to perform labor market assessments.
- Consider cultural, economic, political, legal, socioeconomic, demographic, geographical, and other factors that may affect gender equality between working men and women.
- Identify gender gaps existing between men and women in the labor market.
- Identify individuals, groups or institutions that may influence or be affected by decent work and equal opportunities oriented programs or projects.
- Clearly identify the interests and roles of each group of involved stakeholders.
- Identify women's practical needs and gender strategies and the extent to which the objectives meet those needs.
- Consciously choose results that do away with the barriers placed by society or that improve unfair situations currently existing between men and women in the labor market.
- Contemplate the possibility that it may be necessary to identify multiple results in order to take into account the effects of gender and/or other aspects of diversity when implementing decent work promotion policies.
- Analyze the results expected by the government and other involved stakeholders as guarantee of decent work and equal opportunities between men and women.
- Where results for women and men are not the same, give the same consideration to both: results for women must not be a footnote in an official policy.
- Know how to formulate results indicators with a gender perspective.

3. Construction of Indicators

Participants should be able to:

- Use diagnostic information, statistics broken down by sex to perform labor market assessments
- Consider cultural, economic, political, legal, socioeconomic, demographic, geographical, and other factors that may affect gender equality between working men and women
- Identify gender gaps existing between men and women in the labor market.
- Analyze existing international labor market and gender indicators. (Millennium Goals, ILO, Beijing, ECLAC, etc.)
- Analyze existing national plan and equal employment opportunities indicators.
- Identify actions likely to have a favorable impact on women's job participation and formulate indicators with a gender perspective
- Identify actions likely to contribute to decent work and formulate results indicators with a gender perspective.

institutional features



Annex II*

* In Spanish only

Tabla 1

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Características Institucionales

Países	Existencia mecanismo	Nombre	Fecha creación	Tipo de mecanismo	Origen del Mandato de creación	Ubicación jerárquica
Canadá	x	Gender Based Analysis (GBA) Unit. (Unidad de Análisis de Género)	1945 ²⁸	Unidad o dependencia especializada de género	Plan Federal para la Igualdad de Género 1995	Ministro de Trabajo y Ministro de Desarrollo de recursos Humanos
Estados Unidos	x	Women's Bureau (Oficina de la Mujer)	1920	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación	La Oficina de la Mujer está institucionalmente posicionado con la Oficina del Secretario del trabajo. El/a Director/a reporta al Secretario.
México	x	Dirección General para la Igualdad Laboral	1997	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Orden Ejecutiva	Subsecretaría de Inclusión Social, dependiente del Secretario de Trabajo y Previsión Social
Argentina	x	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	2007	Unidad o dependencia especializada de género	Orden Ejecutiva	Unidad Ministro dependiente de la Jefatura de Gabinete

²⁸ La Oficina de la Mujer fue creada en 1945, pero cambió a su actual nombre en 2001.

Bolivia	x		Área de Género	2007	Parte de la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo de la República de Bolivia	1) Por recomendación del proyecto FORSAT de la OIT. 2) Por voluntad política y mandato del Ministro de Trabajo.	Es parte de la Unidad de Derechos Fundamentales, que depende del Despacho del Ministro de Trabajo.
Brasil	x		Subcomissao de Genero (Subcomisión de Género)	2008	Unidad o dependencia especializada de género	-----	Reporta a Secretaría Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Empleo
Chile	x		Encargada Ministerial de Género	1994 2002 2006 ²⁹	Encargada Ministerial que coordina mesa sectorial con encargados de servicios relacionados del Ministerio	Legislación	Departamento de Estudios dependiente del gabinete del Ministro
Colombia	x		Grupo de Equidad de Género	2003	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación	Dirección de Promoción Social
Ecuador	x		Unidad de Género y Juventud	2007	Unidad o dependencia especializada de género	Acuerdo Ministerial	Despacho Ministerial
Paraguay	x		Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora	1971	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Convenio Compromiso internacional	Viceministro de Trabajo y Seguridad Social

²⁹ Desde 1994 existe por voluntad política de los Ministros del Trabajo, en 2002 entra en vigencia el Sistema del Programa de Mejoramiento de la Gestión en el marco de la modernización del Estado, por mandato del Ministerio de Hacienda. Desde 2006 existe la figura de la Encargada Ministerial de Género, por oficio del Servicio Nacional de la Mujer a los ministerios.

Perú	x		Representante Sectorial ante la Comisión Multisectorial del Ministerio de la Mujer y Desarrollo	NR	Punto focal	Legislación Compromisos Internacionales	NR
Uruguay	x		Asesoría en Género	2006	Asesoría	Legislación	Dirección Nacional de Empleo
Venezuela							
Antigua y Barbuda	x		Directorate of Gender Affairs	1980	Unidad o dependencia especializada de género	Orden ejecutiva Compromisos Internacionales	Ministro vía Secretaría Permanente
Bahamas	x		Bureau of Woman's Affairs (Oficina de Asuntos de la Mujer)	1981	Unidad o dependencia especializada de género	Orden ejecutiva Compromisos Internacionales	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social
Costa Rica	x		Unidad de Equidad de Género	2000	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación	Dependencia técnica del Despacho del ministro. Dependencia administrativa de la Oficina Mayor
El Salvador	x		Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios	2005	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Compromisos internacionales	Dirección General de Inspección del Trabajo
Guatemala	x		Unidad de la Mujer Trabajadora	1994	Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Compromisos internacionales	Dirección de Previsión Social

Haití	x		Service Femme et Enfant (Servicio Mujer y Niño - Ministerio de Asuntos Sociales)			Servicio en las Oficinas Regionales	Legislación Compromisos internacionales	
Honduras	x		Programa Mujer Trabajadora/ Unidad equidad de Género	Proceso de creación		La Unidad está en creación	Legislación Orden ejecutiva Convenio Compromiso internacional	Dirección General de Previsión social/Programa Mujer trabajadora
Nicaragua	x		Oficina de Igualdad y no Discriminación en el Empleo	2007		Unidad o dependencia especializada de género	Legislación Orden ejecutiva Convenio Compromisos internacionales	Despacho de la Ministra del Trabajo
Panamá	x		Comisión de Género y Trabajo	2007		Unidad o dependencia especializada de género	Convenio entre el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	Dirección General de Empleo.
República Dominicana	x		Departamento de la Igualdad y no Discriminación	2005		Unidad o dependencia especializada de género	Orden ejecutiva	Subsecretaría de Estado de Trabajo
Suriname	x		n/a	2000		Punto focal	Acuerdo	Ministro del Trabajo

Tabla 2

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Funciones, Áreas de Intervención y Actividades

	Funciones	Áreas de intervención	Actividades internas	Actividades externas
Canadá	Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Difusión Capacitación, sensibilización coordinación de insumos externos	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Seguridad Social Información e investigación Fortalecimiento institucional	Entrenamiento Talleres, eventos Coordinación de redes (intercambio de mejores prácticas, compartir información)	Participación en comités interdepartamentales de indicadores de equidad de género, Análisis de género. Preparación de iniciativas especiales (CEDAW, UNCDSW)
Estados Unidos	Investigación y estudios Formulación de normas y estándares Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Información e investigación Fortalecimiento institucional	Propuestas legislativas Regulaciones Testimonios y/o informes en relación a mujeres trabajadoras Participación en equipos intradepartamentales Colaboración para apoyar proyectos con fines comunes	Proyectos, talleres y capacitaciones para mejorar la condición de la mujer trabajadora Mejorar sus condiciones de trabajo Incrementar su eficiencia Aumentar sus oportunidades para mejores empleos
México	Investigación y estudios Formulación de normas y estándares Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Seguridad Social Información e investigación	Foros Talleres Conferencias Mesas de trabajo Eventos Encuentros.	Talleres de sensibilización Campañas de difusión.
Argentina	Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Seguridad Social Información e investigación	Elaboración de propuestas para que los programas y acciones incorporen la noción de equidad e igualdad de género	Talleres y actividades de sensibilización con organismos no gubernamentales, sindicatos y empresas

Bolivia	<p>Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género</p> <p>Formulación de proyectos Producción estadística Coordinación con organizaciones sociales y sindicales.</p>	<p>Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Seguridad social Información e investigación</p>	<p>Cursos, talleres y eventos de sensibilización en género. Coordinación con Direcciones Generales y Unidades en temas de género</p> <p>Participación en la elaboración del Programa Operativo Anual insertando actividades de género en coordinación con las Direcciones Generales del Ministerio</p> <p>Reuniones con funcionarios(as) para tratamiento de casos o temas específicos sobre género y coordinación de actividades conjuntas, tales como seminarios, cursos y talleres.</p>	<p>Cursos, Seminarios y Taller en derechos laborales, discriminación de género y propuestas de las trabajadoras</p> <p>Taller para la revisión de la normativas de las micro y pequeñas empresas y propuesta con equidad de género</p>
Brasil	<p>Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género</p>	<p>Trabajo Empleo Información e investigación</p>	<p>No realiza actividades internas</p>	<p>Seminarios Conferencias</p>
Chile	<p>Investigación y estudios Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión</p>	<p>Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Información e investigación</p>	<p>Coordina una mesa sectorial de género, compuesta por encargadas/os de género de todos los Servicios dependientes del Ministerio del Trabajo. Desde el departamento de estudios y a cargo de encargada de género se realizan actividades de capacitación, difusión, seminarios y publicaciones, generalmente a solicitud.</p>	<p>Publicaciones, talleres, seminarios en convenio con otras organizaciones o a solicitud de estas</p>

Colombia	Investigación y/o Estudios Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Difusión	Seguridad social Información e investigación	Elaboración de los lineamientos de una política de género del Ministerio de la Protección Social. Diseñar y realizar una capacitación sobre la perspectiva de género y sus alcances, dirigida a funcionarios del Ministerio. Sistematizar la información sobre la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos desde la creación del Ministerio de la Protección Social.	Difusión y coordinación interinstitucional con la Consejería Presidencial para la Equidad de Género
Ecuador	Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Difusión	Trabajo Empleo Información e investigación	Talleres de sensibilización de género	Mesas sobre género y empleo Publicaciones Reuniones de trabajo con instituciones especializadas de género
Perú	NR	NR	NR	NR
Uruguay	Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Difusión	NR	NR	NR
Antigua y Barbuda	NR	NR	Talleres de capacitación y educación Seminarios para promover la igualdad de género Programas proyectos	Talleres de capacitación y educación Seminarios para promover la igualdad de género Programas proyectos

Bahamas	Investigación y estudios Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Preparación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Información e investigación Fortalecimiento institucional	NR	Programas conjuntos con los sectores legal, salud, educación y desarrollo social
Costa Rica	Investigación y estudios Propuestas de política Apoyo transversal a las unidades del Ministerio Formulación de proyectos Producción estadística Difusión Elaboración de propuestas de proyectos (legislación)	Trabajo Empleo Relaciones de Trabajo Información e investigación Fortalecimiento institucional	Charlas Reuniones de análisis de procesos Talleres de sensibilización, Asesoría interna Elaboración de informes o criterios técnicos	Talleres y charlas sobre Participación en comisiones interinstitucionales Trabajo con empresas para la promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género Elaboración de propuesta para cambios en la legislación laboral.
El Salvador	Producción estadística Difusión Sensibilización, Divulgación e Inspección	Trabajo Relaciones de trabajo Seguridad social	Ninguna	Foros públicos dirigidos a trabajadores y empleadores Talleres de sensibilización y divulgación a trabajadores en el conocimiento de los Derechos Laborales.
Guatemala	Investigación y estudios Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Formulación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Información e investigación Fortalecimiento institucional	Sensibilización sobre perspectiva de género	Talleres enlace Seminarios Elaboración de plan

Haití	Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Formulación de proyectos Evaluación de proyectos	Trabajo Empleo Relaciones laborales	NR	NR
Honduras	Trabajo Empleo Relaciones laborales Seguridad social	Investigación y/o estudios Propuestas de políticas Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Formulación de proyectos Evaluación de proyectos Producción estadística Difusión	Talleres de sensibilización en el tema de género	Talleres a la no Discriminación dirigida a empleadores y trabajadores
Nicaragua	Investigación y/o Estudios Elaboración de normas o estándares Propuestas de políticas Formulación de proyectos Difusión y sensibilización Seminarios de capacitación en derechos laborales para las mujeres.	Trabajo Empleo Relaciones de trabajo Fortalecimiento institucional	Seminarios de sensibilidad y capacitación Reglamento y políticas sobre discapacidad Ley 238 Ley de promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el SIDA	Comité de trabajo Promoción y divulgación de la oficina Capacitaciones derechos laborales para mujeres Difusión y promoción de la legislación Red institucional igualdad y no discriminación en el empleo

Panamá	Investigación y/o Estudios Apoyo transversal a las unidades del Ministerio para la incorporación del enfoque de género Producción estadísticas Difusión	Trabajo Información e investigación	Sensibilización de género Cursos de presupuestos públicos con perspectiva de género Producción de estadísticas con perspectiva de género Transversalización de género en proyectos de desarrollo	Talleres de capacitación don sindicatos Foro de trabajo doméstico
República Dominicana	Evaluación de proyectos Difusión Talleres de sensibilización a empleadores y trabajadores	Trabajo Empleo	Capacitación a representantes locales, inspectores y supervisores, además del departamento de empleo	Talleres de sensibilización a trabajadores y empleadores
Suriname	Investigación y estudios Propuestas de política Preparación de proyectos Evaluación de proyectos Difusión	Trabajo Empleo Información e investigación	Cursos de capacitación Legislación con enfoque de género	Capacitación y transversalización de género Análisis y presupuesto Talleres de evaluación

Tabla 3

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Funciones Desempeñadas

Países	Investigación y/o Estudios	Elaboración de normas o estándares	Propuestas de políticas	Apoyo transversal a las unidades del Ministerio	Formulación de proyectos	Evaluación de proyectos	Producción estadística	Difusión
Canadá				X				X
Estados Unidos	X	X	X	X	X	X	X	X
México	X	X	X	X	X	X	X	X
Argentina			X	X	X			X
Bolivia			X	X	X		X	X
Brasil			X	X				
Chile	X		X	X	X	X	X	X
Colombia	X	X	X	X	X		X	X
Ecuador			X	X	X			X
Guyana								
Paraguay	X	X	X	X	X		X	X
Perú	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Uruguay		X	X	X				X
Antigua y Barbuda	X	X	X	X	X	X	X	X
Bahamas	X		X	X	X		X	X
Costa Rica	X		X	X	X		X	X
El Salvador							X	X
Guatemala	X	X	X	X	X	X	X	X
Haití		X	X	X	X	X		
Honduras	X		X	X	X	X	X	X
Nicaragua	X	X	X	X				X
Panamá	X			X			X	X
República Dominicana	X	X		X	X	X		X
Suriname	X		X	X		X	X	X

Tabla 4

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Definición de su Misión

Países	Misión
Canadá	Apoyar y coordinar el trabajo de Desarrollo de Recursos Humanos Canadá (HRDC) en relación a los temas de género
Estados Unidos	Mejorar la condición de la mujer trabajadora, sus condiciones de trabajo, incrementar su eficiencia y aumentar sus oportunidades para mejores empleos
México	Coordinar, promover y difundir acciones para fomentar el trabajo digno, evitar la discriminación y lograr la igualdad de oportunidades en el mercado laboral; proponer y apoyar la actualización del marco jurídico en materia laboral, con perspectiva de género y en beneficio de las personas en situación de riesgo o vulnerabilidad. Promover en el ámbito nacional, una cultura de igualdad, no discriminación e inclusión laboral, a través de la creación, impulso y coordinación de estrategias para fomentar la empleabilidad y las condiciones de trabajo digno, de las personas en situación de vulnerabilidad laboral.
Argentina	Transversalizar la perspectiva de género a todas las políticas programas y acciones del ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social.
Bolivia	Apoyar, coordinar y facilitar las actividades de la Unidad de Derechos Fundamentales en la temática de género. Gestionar políticas y acciones para promover la equidad de género en las relaciones laborales.
Brasil	Atender el tercer ítem de los 8 objetivos de la ONU, "Promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres" y las desigualdades en el mundo del trabajo. Esta Subcomisión tiene como objetivo acompañar las actividades de las Comisiones regionales en el ejercicio de las acciones de orientar, monitorear y promover la reducción de las desigualdades y la igualdad de oportunidades de género.
Chile	NR
Colombia	Promover la transversalización de la perspectiva de género al interior del Ministerio. Velar por el cumplimiento de la Política de Protección Social para los Grupos Étnicos.
Ecuador	NR
Paraguay	La formación integral de la mujer trabajadora y velar por el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo de la mujer
Uruguay	Asesorar en género a programas y políticas de Empleo y Formación Profesional
Antigua y Barbuda	Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Antigua y Barbuda

Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitorear temas de género y desarrollo ■ Coordinar y participar para crear conciencia de género en general y específicamente sobre leyes y políticas que impactan la condición de la mujer ■ Coordinar el trabajo del Consejo nacional asesor de la mujer ■ Trabajo conjunto con las ONGs locales
Costa Rica	Transversalizar el enfoque de género en el accionar del Ministerio de Trabajo mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades
El Salvador	
Guatemala	Promocionar, promover y proteger los derechos de la mujer guatemalteca, laboralmente activa
Haití	NR
Honduras	Contribuir al desarrollo de la sociedad hondureña, aplicando el enfoque de equidad de género en la orientación, promoción y defensa de derechos laborales, generando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que contempla la legislación nacional e internacional.
Nicaragua	Impulsar como parte de una nueva cultura laboral el respeto y cumplimiento efectivo de la igualdad derechos. Objetivo: posesionar el tema de Igualdad y no discriminación en la Agenda Laboral. Y basado en los principios de Igualdad, Equidad, No Discriminación y Género.
Panamá	Promover el enfoque de género, tanto dentro como a lo externo del Ministerio, en el marco de la aplicación de la normativa de género contemplada en la Ley No. 4 – de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
República Dominicana	Velar por la igualdad y la no discriminación en el empleo.
Suriname	Coordinación y supervisión de los temas de género.

Tabla 5

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo según Recursos					
	Estructura de la unidad	Dotación de personal	Funciones asignadas al personal	Presupuesto propio	Presupuesto otras fuentes
Canadá	Unidad bajo la Dirección de Estrategia e Integración, dentro de la rama Política Estratégica e Investigación del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades	3 profesionales tiempo completo 1 administrador/a tiempo parcial	A nálisis de políticas, coordinación, capacitación, consultorías Plan de trabajo, recursos humanos y financieros, coordinación	Si 0.0037% (sólo refleja las actividades de la unidad, pero no todo el costo. Queda fuera investigación, recolección de información, evaluaciones, etc.)	n/a
Estados Unidos	Director/a Jefe/a de Personal Coordinador/a de Oficina Nacional (regiones) Oficina de Información y Servicios de Apoyo Oficina de Política y Programas	50 profesionales tiempo completo 2 técnicos 8 administrativos	NR	Si 0.1%	n/a
México	La Dirección General para la Igualdad Laboral cuenta con tres direcciones de área: Dirección de Equidad laboral para la mujer y menores Dirección de Equidad laboral para adultos mayores, personas que viven con VIH/SIDA y personas con discapacidad. Dirección de Equidad Laboral para jornaleros, indígenas, jóvenes y personas privadas de su libertad.	NR	NR	Si	Si Banco Interamericano de Desarrollo

Argentina	NR		Profesionales tiempo completo Técnico	Especialistas en temas de género y trabajo, elaboración de diagnósticos y propuestas	No	De otras áreas del ministerio con las cuales se planifican actividades conjuntas
Bolivia	No tiene ninguna dependencia a su interior.	1 profesional (50 hrs.)	Responsable de género		Si 0.20%	Si OIT y la Fundación Friedrich Ebert FES/ILDIS. Se vienen gestionando dos financiamientos con fuentes externas (Unión Europea y UNIFEM).
Brasil	Asesoría/Gabinete del Ministro	1 profesional 3 administrativos	Asesora del Ministro Analista de logística Secretaría Auxiliar administrativo		Si 0.5%	
Chile	No hay estructura, es la encargada y las distintas coordinaciones que surjan. La encargada o asesora de género desarrolla sus funciones en el Departamento de Estudios del ministerio.	1 profesional ³ / ₄ de tiempo Secretaría compartida con la Unidad de Estudios	Asesorar al ministerio en materias relacionadas con género y trabajo; Avanzar y promocionar la agenda de género 2006-2010 en el ámbito del trabajo Coordinar a los servicios y subsecretarías en materias de género y en el desarrollo de los PMG enfoque de género Coordinar con actores sociales Iniciativas en torno a Mujer y Trabajo Coordinar instancias de diálogo social (mesas bipartitas y tripartitas) en materia de igualdad de oportunidades Difundir la problemática de género en el trabajo, ya sea temática o sectorial Hacer seguimiento a compromisos ministeriales y representar al ministerio frente al Servicio Nacional de la Mujer. Capacitación en torno a género y temas vinculados	Si	Si	Convenio OIT

	Colombia	Ecuador	Paraguay	Perú	Uruguay	Antigua y Barbuda	Bahamas
	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Una sola unidad que lleva varios temas: género, juventud, VIH-SIDA	1 profesional 25 horas semanales	No cuenta con estructura en su interior	NR	1 profesional medio tiempo	Áreas administrativa y programática	Una sección del Ministerio con un equipo de 4 personas
	secretarias	2 administrativos	NR	NR	5 profesionales tiempo completo	Formulación de políticas, capacitación y educación, investigación y recolección de información Movilización comunitaria Labores administrativas	Si 1.2%
	NR	NR	NR	NR	5 técnicos/ as tiempo completo 4 administrativos/ as		Si 70% Agencias de desarrollo
	NR	NR	NR	NR	2 técnico/ administrativos/ as tiempo completo 2 administrativos/ as tiempo completo	Labores duales Administrativos	Si Agencias de Naciones Unidas (UNIFEM, UNFPA); CEPAL; UWI; REGIONAL/ INTERNATIONAL GOVERNMENTS; OAS

Costa Rica	Estructura plana (una coordinadora y dos personas profesionales)	3 Profesionales tiempo completo	Capacitación, investigación, elaboración de criterios técnicos, construcción de propuestas de trabajo, de proyectos de cooperación, participación en comisiones interinstitucionales, elaboración de informes técnicos.	Si 0.027 %	NR
El Salvador	1 Jefe, 2 Supervisores y 12 Inspectores	12 Técnicos tiempo completo 4 Administrativos tiempo completo	Inspeccionar y supervisar que en los centros de trabajo no se comentan Actos Laborales Discriminatorios. Supervisora y Secretaria	No	Proyecto Cumple y gana.. No permanente.
Guatemala	Direcciones o delegaciones departamentales	1 profesional tiempo completo 5 técnicos tiempo completo 1 administrativo tiempo completo	Jefa Capacitadores Secretaria	Si	Proyecto Cumple y Gana
Haití	NR	1 Profesional (12 hrs. mensuales) 4 técnicos (8 hrs. mensuales) 1 administrativo (8 hrs. mensuales)	Jefe de servicio Técnicos Secretaria	No	UNICEF, OIM, BIT, Cooperation Brasilera
Honduras	NR	3 Profesionales Técnico	Trabajadoras sociales, una psicóloga Inspectora del trabajo	NR	NR

Nicaragua	Una oficina y una funcionaria como responsable.	1 profesional	Coordinar la elaboración del Plan de Trabajo Coordinación con los Responsables de las Inspecciones Departamentales del Trabajo Coordinar la formulación de planes y programas que permitan la conformación y fortalecimiento de redes sociales Coordinación con representantes de Empresas Privadas y públicas, Representantes Sindicales Dar seguimiento a la implantación de planes y programas Coordinar la realización de diagnósticos sobre necesidades de capacitación en materia de equidad en el empleo en el sector laboral	No	Proyecto Cumple y Gana y Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Panamá	Actualmente se está en proceso de la conformación de la Oficina de Género, en base al convenio firmado en abril de 2008.	NR	NR	No	Sí Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y la Dirección Nacional de la Mujer; en apoyo a la ejecución de las actividades de capacitación y sensibilización.
República	NR	2 profesionales tiempo completo	Seguimiento a las actividades	No	Proyecto Cumple y Gana (que ya concluyó)
Suriname	NR	1 coordinador/a de puntos focales 3 sub-puntos focales de diferentes departamentos del Ministerio	Deputy Secretary Labour Market and Policy Officers within the Ministry	Si Presupuesto por proyecto	NR

Tabla 6

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en Los Ministerios del Trabajo Según Coordinación Interinstitucional

	Vinculación con organismos	Vínculo con mecanismo nacional de asuntos de género	Normativa del vínculo con mecanismo nacional de asuntos de género	Actividades conjuntas
Canadá	Otras oficinas en el Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras agencias gubernamentales	Si	Relación informal	Capacitación Sensibilización Programas conjuntos Comités interdepartamentales en temas de género
Estados Unidos	Otras dependencias del Ministerio Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	No	n/a	
México	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si	Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012 Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad)	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos
Argentina	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si	No está normado formalmente	

Bolivia	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo Nacional para Asuntos de Género (Oficina o Ministerio de la Mujer) Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales Organismos No Gubernamentales y Fundaciones	Si	A través de la Ley de Organización del Poder Ejecutivo – LOPE (Funciones del Viceministerio de Asuntos de Género y Generacionales)	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos Plan Quinquenal de las Mujeres 2008-2012 (Plan: Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, para Vivir Bien) del Viceministerio de Asuntos de Género y Generacionales dependiente del Ministerio de Justicia.
Brasil	Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Organismos internacionales	Si	No está normado formalmente	Cumplimiento de los lineamientos de la Secretaría Especial de Política para las Mujeres de la Presidencia de la República – SEPM/PR
Chile	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si	Por oficio existe instancia de Comité Técnico de Ministros para la igualdad de oportunidades	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos Ocasionalmente se realizan convenios de cooperación para actividades como las señaladas, esto se dio con mucho más recurrencia en períodos anteriores.
Colombia	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Organizaciones de la sociedad civil	Si	No está normado formalmente	Programas conjuntos Difusión Sensibilización
Ecuador	Otras dependencias del Ministerio Otras dependencias en el aparato del Estado Organizaciones de la sociedad civil Organismos internacionales	No		Capacitación Sensibilización

Guyana						
Paraguay	Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Organismos internacionales	Si		Convenio interinstitucional	Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos	
Perú						
Uruguay	NR	NR		NR	NR	
Venezuela						
Antigua y Barbuda	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si		Por un convenio interinstitucional Relación informal	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos	
Bahamas	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales	Si		n/a	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión Programas conjuntos	
Costa Rica	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación Organismos internacionales			Si	Difusión Programas conjuntos Traslado de información y metodologías para el análisis de género	

El Salvador	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación	Si	Por un convenio interinstitucional Política Nacional de la Mujer	Capacitación Sensibilización Difusión Inspecciones
Guatemala	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Empresarios Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación	Si	Por un convenio interinstitucional	Estudio e investigación Capacitación Programas conjuntos
Haití	NR	NR	Por un acuerdo	NR
Honduras	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo Nacional para Asuntos de Género	Si	Por un convenio interinstitucional	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización Difusión
Nicaragua	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional de asuntos de género Otras dependencias en el aparato del Estado Trabajadores Organizaciones de la sociedad civil Medios de comunicación	Si	Por un convenio interinstitucional Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.	Capacitación Sensibilización Difusión
Panamá	Mecanismo Nacional para Asuntos de Género Otras dependencias en el aparato del Estado. (Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres).	Si	Por un convenio interinstitucional	Estudio e investigación Capacitación Sensibilización
República Dominicana	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo Nacional para Asuntos de Género Organismos internacionales	Si	Por un convenio interinstitucional	NR
Suriname	Otras dependencias del Ministerio Mecanismo nacional para asuntos de género	Si	Por un convenio interinstitucional	Sensibilización Difusión

Tabla 7

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Capacitación Recibida y Necesidades de Capacitación

Países	Capacitación en temas de género recibida	Fecha	Organismo que impartió la capacitación	Áreas en que requiere capacitación	Mecanismo de formación en género más apropiado
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Cursos universitarios sobre: <ul style="list-style-type: none"> ■ Estudios ■ Intervención social ■ Sociología ■ Antropología ■ Movimientos laborales / historia ■ Desarrollo internacional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1997- 2008 ■ 1997- 2008 ■ 1997 - 2006 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacitación privada recomendada por el mecanismo nacional para asuntos de género (Status of Women Canada – SWC) & cursos universitarios ■ Capacitación privada recomendada por el mecanismo nacional para asuntos de género (Status of Women Canada – SWC) & cursos universitarios ■ Ottawa University, ■ University of Waterloo ■ University of Calgary ■ Memorial University of Newfoundland ■ Simon Fraser University 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cursos de liderazgo ■ Programas de desarrollo ■ Senior management awareness, Treasury Board submission/ ■ Memorandum to Cabinet preparation courses 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios.
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Brechas de género en el ámbito laboral ■ Educación financiera para mujeres ■ Tecnología con enfoque de género ■ Talleres para la promoción de los temas de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seminarios 1999-2000 ■ Anual ■ Anual ■ Annual 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Status of Women Canada training for APEC working Group ■ ONGs, Congressional briefings ■ ONGs, Agencias gubernamentales ■ ONGs, Agencias gubernamentales 	<p>Requiere capacitación, pero no específica áreas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados

México	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilización en género ■ Hostigamiento sexual/laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) ■ Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Capacitaciones internas del equipo y formación académica previa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ OIT ■ Experta del gobierno de Cataluña 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Planificación estratégica y brechas de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> ■ Curso: Introducción a la Economía y Género ■ La protección de los Derechos de las Mujeres en Contextos de Especial Vulnerabilidad. ■ Género e Interseccionalidades: nuevos panoramas para las políticas públicas de protección de mujeres emigrantes, jóvenes e indígenas ■ Seminario de Actualización en Economía y Género, Desarrollo y Crecimiento: La Teoría y los Retos Actuales ■ Curso-Seminario: “Promoviendo la Generación del Empleo Digno” 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Universidad Mayor de San Andrés – Postgrado en Ciencias del Desarrollo (CIDES) ■ Comisión Andina de Juristas – CAJ ■ Universidad Mayor de San Andrés – Postgrado en Ciencias del Desarrollo (CIDES) ■ Universidad Mayor de San Andrés – Postgrado en Ciencias del Desarrollo (CIDES) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construcción de indicadores e identificación de brechas de género en el ámbito laboral. ■ Análisis de género en proyectos y programas. ■ Planificación estratégica con enfoque de género. ■ Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. ■ Inspección del trabajo con enfoque de género. ■ Políticas y programas de empleo con enfoque de género. ■ Género en los presupuestos. ■ Transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual de los Ministerios de Trabajo entre sí y con organismos internacionales, agencias de financiamiento y representantes de la sociedad civil. ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

Brasil	No han recibido capacitación			<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los presupuestos ■ Enfoque de género en el ámbito del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comunicación virtual ■ Cursos, talleres, seminarios
Chile	La encargada actual y las anteriores han ingresado al Ministerio con formación previa en materias de género			<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de indicadores para la medición de los avances en materia de políticas públicas con enfoque de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2003 a la fecha ■ 2003 a la fecha ■ 2003 a la fecha 	<ul style="list-style-type: none"> ■ PNUD- DANE- Consejería de Equidad de Género ■ PNUD- DANE- Consejería de Equidad de Género ■ PNUD- DANE- Consejería de Equidad de Género – Cooperación Española 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enfatizar en programas y proyectos de generación de empleo, dialogo social, inspección y vigilancia con cosmovisión de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2005 ■ 2005 	<ul style="list-style-type: none"> ■ OIT ■ ISP 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Cursos, talleres, seminarios

Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2009 ■ 2009 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ministerio de Justicia y Trabajo y OIT 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recursos humanos ■ Informática 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Perú	NR	NR	NR	NR	NR
Uruguay	NR	NR	NR	NR	NR
Antigua y Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los puestos ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Program a regular ■ Program a regular ■ Program a regular 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mecanismo nacional para asuntos de género ■ Mecanismo nacional para asuntos de género ■ Mecanismo nacional para asuntos de género ■ Organizaciones internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recolección de información estadística desagregada por sexo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los puestos ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UNIFEM, UWI, ECLAC ■ UNIFPA, OAS ■ UWI ■ UNIFPA, Gobiernos Regionales ■ UWI 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tomadores de decisiones ■ Senior Managers ■ Personal de Recursos Humanos y Financieros 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Costa Rica	No ha recibido capacitación		<ul style="list-style-type: none"> ■ Teoría de género ■ Análisis de género ■ Transversalización de género a nivel institucional ■ Planificación de empleo y género ■ Elaboración de políticas ■ Evaluación de programas con perspectiva de género ■ Investigación con perspectiva de género ■ Teoría sobre uso del tiempo ■ Programas de cómputo para análisis de datos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Cursos, talleres, seminarios ■ Prácticas vivenciales sobre cómo hacer análisis de género en los diferentes procesos ya que por lo general que dan a un nivel teórico y no práctico.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Formador de Formadores ■ Diplomado de Género en Políticas Públicas ■ Desafíos de la Inspección del Trabajo en la Protección y Promoción de los Derechos Laborales de las Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISDEMU ■ Proyecto Cumple y Gana ■ Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) ■ Proyecto Cumple y Gana 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Cursos, talleres, seminarios

<p>Guatemala</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ MINTRAB ■ Cumple y gana ■ Cumple y gana ■ Cumple y gana 	<p>Asesoría directa de organismos internacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teorías y conceptos de género ■ Elaboración de programas y proyectos con enfoque de género ■ Elaboración de presupuestos con enfoque de género ■ Consideraciones de género a nivel de la administración del trabajo ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios ■ Formación de especialización en asuntos de género
<p>Haití</p>	<p>No ha recibido</p>		<p>Teorías y conceptos de género</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de programas y proyectos que de género ■ Elaboración de presupuestos con enfoque de género ■ Consideraciones de género a nivel de la administración del trabajo 	<p>Teorías y conceptos de género</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de programas y proyectos con enfoque de género ■ Elaboración de presupuestos con enfoque de género ■ Consideraciones de género a nivel de la administración del trabajo ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios ■ Formación de especialización en asuntos de género

Honduras	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los presupuestos ■ Discriminación por Razones de Género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008 ■ 2007 ■ 2007 ■ 2008 ■ 2007 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cumple Y Gana ■ Agenda económica de las Mujeres AGEM/INAM ■ Agenda económica de las Mujeres AGEM/INAM ■ Agenda económica de las Mujeres AGEM/INAM ■ Cumple Y Gana 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Planificación, estrategias, políticas ■ Instrumentos metodológicos, con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> ■ Género y sociedad en el 90 ■ Capacitación de derechos laborales para mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1990 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AMNLAE ■ Ministerio del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacitación sistemática sobre discriminación laboral femenina ■ Capacitación sobre instrumentos internacionales de protección a la mujer, (a todo el ministerio con mayor énfasis en la Inspección general del trabajo) ■ conceptos básicos de la teoría de género ■ Género en los presupuestos ■ Planificación estratégica ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Género en los presupuestos ■ La Incorporación del enfoque de género en la producción de estadísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2007 – 2008 ■ 2008 ■ 2007 ■ 2007 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres y Dirección Nacional de la Mujer ■ Dirección de Empleo, Inspección, Trabajo (orientación y conciliación laboral), Defensoría. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Buenas prácticas en transversalización de género en políticas laborales ■ Planificación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en proyectos y programas ■ Planificación estratégica con enfoque de género ■ Género en los puestos ■ Realización de Diplomado 		<ul style="list-style-type: none"> ■ INTEC ■ Consultoras 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual de los Ministerios de Trabajo entre sí y con organismos internacionales, agencias de financiamiento y representantes de la sociedad civil. ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados 	
Suriname	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos de la teoría de género ■ Análisis de género en programas y proyectos ■ Género en los puestos ■ Brechas de género en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2001 ■ 2003 ■ 2006 ■ 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ National Gender Bureau ■ National Gender Bureau ■ National Gender Bureau ■ International Training Centre ILO 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Condiciones de trabajo ■ Determinación del salario ■ Intervenciones en el Mercado de trabajo ■ Seguridad ocupacional y salud 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría directa de organismos internacionales ■ Pasantías en otros Ministerios del Trabajo ■ Comunicación virtual ■ Acceso a investigaciones, materiales y evaluaciones de programas exitosos ya implementados ■ Cursos, talleres, seminarios

Tabla 8

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo según Programas en Curso

Países	Programas en curso	Dotación de personal
Canadá		
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mujeres Trabajadoras en Transición ■ Wi\$eUp ■ Flex-Options 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asistir a las mujeres en transición para encontrar empleo, aumentar sus ganancias, y/o entrar en carreras educacionales/oportunidades de capacitación ■ Ayudar a las mujeres a reducir su deuda y/o aumentar sus ahorros/inversiones ■ Ayudar a la creación de negocios o expandir la flexibilidad de los trabajos políticos y programas para su fuerza de trabajo.
México	NR	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cláusulas de género en la negociación colectiva ■ Elaboración de un manual de formación sindical para delegados/delegadas ■ Capacitación de mujeres en actividades no tradicionales ■ Evaluación y desarrollo de propuestas legislativas ■ Formulación de propuestas de diversificación de la oferta de formación profesional hacia nuevos yacimientos de empleo, que pueden incorporar a mujeres con bajos niveles de calificación e instrucción formal, que tradicionalmente se han insertado en sectores como en servicio doméstico. ■ Articulación con la Dirección de Servicios de Empleo de la Secretaría de Empleo para el desarrollo e implementación de un proyecto con perspectiva de género en las Oficinas de Empleo municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la participación femenina en la negociación y la incorporación de la perspectiva de género en los convenios colectivos ■ Promover la formación en género de los delegados y negociadores del sector sindical a fin de contribuir a incorporar esta perspectiva en la negociación ■ Promover la formación e incorporación de mujeres en ocupaciones en las que se encuentran subrepresentadas y que tienen mayor demanda en el mercado de trabajo. ■ Evaluar los dispositivos diseñados para su ajuste y replicación en otros sectores de actividad.
Bolivia	Equidad de Género en las relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Iniciar el proceso de sensibilización para la transversalización del enfoque de género en el Ministerio de Trabajo. ■ Profundizar conocimientos de las mujeres sobre sus derechos laborales y recoger propuestas sensibles a género.

<p>Brasil</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Calificación Social y Profesional de Trabajadoras Domésticas y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad ■ Financiamiento a micronegocios ■ Formulación, Articulación y Ejecución de la Política Laboral de Inmigración y Emigración ■ Promoción del desarrollo local y de la economía solidaria por medio de la actuación de agentes de desarrollo solidario ■ Fomento a la Incubadora de emprendimiento de economía solidaria ■ Capacitación de Técnicos especializados en el área de relaciones de trabajo ■ Capacitación de empleados públicos federales en proceso de calificación y recalcificación ■ Apoyo a la implementación de políticas en el área de trabajo ■ Asedio moral y sexual en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estimular en el ámbito del PNO, la participación de mujeres en los cursos de calificación ■ Conceder micro crédito a las mujeres emprendedoras en el ámbito del Programa Nacional de Microcrédito Productivo Orientado ■ Garantizar amplia divulgación de la Cartilla Brasileiras y Brasileiros en el Exterior. ■ Incluir las temáticas de género, raza/etnia la formación de los agentes de desarrollo solidario ■ Incentivar el acceso de mujeres a las incubadoras y emprendimientos económicos solidarios y fortalecer la red de mujeres en la economía solidaria. ■ Realizar capacitación de sindicalistas para la promoción de derechos iguales en el empleo. ■ Capacitar empleados de las Superintendencias Regionales de Trabajo sobre acoso moral y sexual y sobre la discriminación de género/raza/etnia y orientación sexual en el trabajo. ■ Fortalecer la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato de Género y Raza en el trabajo y garantizar la implementación de su plan de acción. ■ Realizar campañas nacionales de combate a la discriminación basada en el género/raza/etnia/ orientación sexual, discapacidad y 0 positivos en la contratación y en los ambientes de trabajo. ■ Cartilla: Tratar, por medio de conceptos y ejemplos, el tema de asedio oral y sexual en el trabajo. ■ Folleto: informar la legislación existente en Brasil sobre los derechos de las mujeres ■ Eventos: implementar acciones educativas y preventivas junto a trabajadores y empleadores sobre el tema.
---------------	---	---

<p>Chile</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la creciente incorporación femenina a la fuerza de trabajo, en empleos dignos que garanticen trabajo decente. ■ Velar por el cumplimiento normativo en el trabajo femenino a través de la incorporación de materias de género en la fiscalización. Y la implementación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. ■ Promover y fortalecer el liderazgo femenino ■ Mejorar las condiciones de trabajo de las Trabajadoras de Casa Particular. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avanzar significativamente en la promoción del acceso de las mujeres al mercado laboral, a través del desarrollo de acciones de intermediación laboral y acceso preferente a Programa de Bonificación a la contratación en Empresas: 2.500 mujeres beneficiarias de servicios de intermediación en el marco del modelo Servicio Local de Empleo. 3.000 certificados de acceso preferente entregados a mujeres jefas de hogar Programa Bonificación a la contratación en Empresa ■ Aumentar y mejorar la empleabilidad de usuarias prioritarias “Mujeres Jefas de hogar y de núcleo”. Mediante la capacitación de 3.500 mujeres microempresarias a través del Programas Becas Mype. Focalizar 2.500 cupos Becas Franquicia Tributaria para mujeres. Capacitar 7.000 mujeres en oficios dependientes e independientes acuerdo al presupuesto asignado. ■ Restablecer debate en la opinión pública sobre proyecto de ley de igualdad de remuneraciones a través de campaña de comunicaciones y eventos de difusión. ■ Realizar evaluación de género al código de buenas prácticas que de cuenta del impacto de estos planes en la disminución de brechas en las 7 directrices que comprende dicho instrumento. ■ Elevar a 18% de Fiscalizaciones de Oficio por Programa sean realizadas en sectores feminizados con inclusión de materias de género. ■ Fortalecer la participación de dirigentas sindicales en el sistema nacional de formación sindical a implementarse el 2009 e incluir en dicho sistema y sobretodo en la modalidad escuela, temáticas de género en su malla curricular. Considerando una participación mínima del 30% de mujeres respecto del total de asistentes. ■ Establecer e implementar cuotas de participación mínima de dirigentas en instancias de diálogo social (20%) e incorporar prioridades de género en agendas de diálogo social (mesas). Se apoyará técnicamente a las mujeres en las instancias de diálogo social para garantizar la calidad de su participación. ■ Capacitar por parte de la Dirección del Trabajo entre el 15% y el 30 % del total de dirigentas sindicales de cada región pertenecientes a sindicatos de trabajadores dependientes. ■ En el marco de la Mesa de Trabajo del MINTRAB, difundir los Beneficios de la Reforma Previsional a trabajadoras de casa particular y medidas específicas como Ingreso mínimo imponible para trabajadora de casa particular. ■ Mantener mesa de diálogo Ministerial con trabajadoras de casa particular para analizar los avances del sector y establecer agenda de trabajo conjunta centrada en la formalización de las relaciones laborales y la capacitación como temas prioritarios.
--------------	--	---

Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programas de generación de empleo para mujeres pobres cabeza de familia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuir a la generación de empleo productivo a través del desarrollo empresarial con la creación de nuevas empresas y el fortalecimiento de las existentes conducidas por mujeres pobres y cabezas de familia, a través de la provisión de servicios productivos, de formalización y de protección social con enfoque de género que maximicen la sostenibilidad del empleo generado.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mesas de género y empleo ■ VIH-SIDA ■ Programa Mi Primer Empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consensos y construcción conjunta de políticas ■ No discriminación para las personas viviendo con VIH-SIDA ■ Adquisición de una primera experiencia laboral.
Paraguay	CTIO – Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formular propuestas, asesorar, velar por el respeto participación desarrollo de las mujeres en el mercado laboral dentro de un plan de equidad e igualdad.
Perú	NR	
Uruguay	NR	
Antigua y Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> ■ Violencia contra la mujer ■ Mujeres en política y en la toma de decisiones ■ Capacitación en empoderamiento ■ Derechos Humanos ■ Salud y derechos reproductivos de las mujeres 	
Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Detección de necesidades de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer una política nacional de género
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política institucional de Género ■ Capacitación interna en el tema de masculinidad ■ Capacitación externa sobre derechos laborales de las mujeres ■ Certificación de ocupaciones de actividades tradicionalmente realizada por las mujeres ■ Promoción de Buenas Prácticas con equidad de Género ■ Elaboración del Diseño de Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lograr que el MTSS brinde un servicio libre de discriminación por razones de género, por medio de promover condiciones de igualdad y equidad entre los usuarios y usuarias de sus servicios, para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras de empresas e instituciones públicas y privadas del país. ■ Lograr que la igualdad y la equidad de género permee la cultura y estructura institucional del MTSS para asegurar condiciones de igualdad y equidad entre funcionarios (as). ■ Sensibilizar a las personas funcionarias del MTSS sobre la construcción de la masculinidad y su impacto en las relaciones de interpersonales y de trabajo. ■ Romper con el estereotipo institucional de que el concepto de género incluye solo el componente de mujer. ■ Crear insumos para justificar la importancia de la certificación de actividades tradicionalmente realizadas por mujeres, específicamente lo relacionado con cuidado. ■ Promover la implementación de Buenas Prácticas con Equidad de Género a nivel empresarial ■ Medir el uso del tiempo entre hombres y mujeres

El Salvador	NR		
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> ■ PEIG ■ Capacitación a empleadores ■ Capacitación a mujeres activas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transversalizar ■ Divulgación laboral ■ Divulgación laboral 	
Haití	NR		NR
Honduras	NR		NR
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ventana de Género ■ Red Interinstitucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, para el fortalecimiento de la legislación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Que las mujeres conozcan los derechos laborales ■ Posesionar el tema de Igualdad y no Discriminación en la agenda laboral. 	
Panamá	NR		NR
República Dominicana	NR		NR
Suriname	Entrenamiento de mujeres como asistentes de pintoras		Mejorar la participación económica de las mujeres para que logren ser autosuficientes en sus necesidades básicas de vida.

Tabla 9

Mecanismos de Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo Según Estabilidad y Percepción Sobre Fortalezas y Debilidades

Países	Factores influyentes en la creación	Factores influyentes en la mantención	Factores que pueden ser amenaza	Fortalezas	Debilidades
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> La adopción de Planes de Acción federales (tal como el que fue presentado a la Conferencia Mundial de la Mujer de las naciones Unidas en Beijing, 1995). 	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso sostenido y voluntad política apoyada por resultados tangibles de la Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Una disminución de la voluntad política Reducción de recursos (disminución de fondos en áreas de alta prioridad) 	<ul style="list-style-type: none"> Ubicado en el centro político del Departamento Apoyo por mandato de parte de las agencias centrales (Privy Council Office, Treasury Board) a través de la inclusión de requerimientos de la unidad en submisiones de los departamentos de línea Apoyo por mandato del Parlamento (a través de la House of Commons Standing Committee in Status of Women) 	<ul style="list-style-type: none"> Es una unidad pequeña con muchas tareas (no se puede ver todo). No hay demandas tangibles formalizadas para la Unidad (no hay consecuencias significativas si no se cumple).
Estados Unidos	<ul style="list-style-type: none"> Las malas condiciones laborales de las mujeres condujo a presiones para mejorar la situación y se creó Women's Bureau in 1920. 	<ul style="list-style-type: none"> Women's Bureau tiene mandato del Congreso y el/a Director/a es designado/a por el Presidente de los Estados Unidos 	NR	NR	NR
México	<ul style="list-style-type: none"> Promover la equidad e inclusión laboral para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos asumidos a nivel nacional e internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Disminución del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) Recorte de personal Falta de compromiso por parte de los actores involucrados. 		

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> El compromiso de las autoridades gubernamentales respecto a la efectiva incorporación del enfoque de género en las acciones y programas del Ministerio de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> La voluntad y el compromiso político 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades de articulación interministeriales. Resistencias subyacentes en los equipos técnicos Resistencias en los ámbitos locales (Oficinas de Empleo) 	<ul style="list-style-type: none"> La voluntad política Instalación creciente del tema Equipo de trabajo con formación y sólido compromiso Demanda creciente acerca de instrumentos para abordar esta temática al interior de las áreas y programas 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo técnico reciente y aún en conformación Capacidad operativa aún no consolidada Incipiente testeo con otras experiencias, de otros países
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> Voluntad política del Ministro de Trabajo y la recomendación del proyecto FORSAT de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (julio de 2006) a fin de definir un plan de acción para la implementación de un sistema de gestión de calidad que permita el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> La temática es relativamente nueva y tiene fundamentación en el Plan Nacional de Desarrollo y las competencias y funciones atribuidas al Ministerio de Trabajo a través de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. El hecho de que el Ministerio de Trabajo cuente con una dependencia especializada de género ha logrado una recepción óptima por parte de trabajadoras y trabajadores, visibilizando problemáticas específicas, tales como discriminación y violencia en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Cambio de autoridades o que la voluntad política de apoyar a esta área sufra alguna variación. Resistencia por parte de los funcionarios/as del Ministerio de Trabajo para la transversalización de la temática de género. Falta de recursos humanos o económicos para desarrollar los proyectos. La complejidad en el tratamiento de algunos temas y proyectos relacionados. Oposición interesada en interferir el desarrollo de las actividades propuestas. Problemas sociales y coyunturales del país. Cultura machista y patriarcal 	<ul style="list-style-type: none"> La Unidad de Derechos Fundamentales es parte del staff del Ministro de Trabajo y depende de su despacho. Algunos funcionarios/as del Ministerio de Trabajo demuestran apertura para coordinar actividades e incluir esta temática en su programación, comprendiendo las especificidades e importancia de la misma. La voluntad política del Ministro que está sensibilizado con la temática y quien tiene experiencia de trabajo en la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con una sola funcionaria a cargo del tema que es amplio y complejo (Falta de recursos humanos). Dependiente de apertura o resistencia por parte de algunos funcionarios/as para trabajar con el tema y transversalizar sus acciones con la perspectiva de género. Bajo presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo y consecuentemente recursos limitados para el área de género.

Brasil	<ul style="list-style-type: none"> El Ministerio está comprometido con la cuestión de género, por lo que la creación de la unidad es una respuesta a la demanda de la sociedad. 	NR	<ul style="list-style-type: none"> Cambio en la esfera nacional que altere la visión actual 	<ul style="list-style-type: none"> Voluntad política del Gobierno para insertar en su agenda política la cuestión de género 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de dotación presupuestaria
Chile	NR	NR	NR	NR	NR
Colombia					
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> Coyuntura política Búsqueda de una equidad de género en el lugar de trabajo 	NR	<ul style="list-style-type: none"> Decisión política 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de presupuesto y de participación de otras direcciones o mandos medios 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de presupuesto Tema de delicado entendimiento Falta de capacitación
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> La necesidad de contar con una instancia que propicie políticas de promoción de la mujer trabajadora. 	NR	<ul style="list-style-type: none"> Factores políticos debido al proceso de transición democrático y atendiendo las recomendaciones del convenio 122 de la OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> La casi nula asignación presupuestaria que posee esta dirección y la falta de capacitación y recursos humanos técnicos 	<ul style="list-style-type: none"> Limitaciones referidas a la disponibilidad de RRHH especialmente técnico.
Perú	NR	NR	NR	NR	NR
Uruguay	NR	NR	NR	NR	NR
Antigua y Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> Lobby de los grupos de mujeres Compromisos internacionales 	NR	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos internacionales y obligaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos y falta de voluntad política y compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación y educación Relaciones públicas
Bahamas	<ul style="list-style-type: none"> Tratados internacionales 	NR	<ul style="list-style-type: none"> La Unidad fue establecida por el Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> Baja prioridad del gobierno Falta de voluntad política 	<ul style="list-style-type: none"> Es parte de un Ministerio Sujeto a la visión del gobierno

Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> ■ La Unidad contó con apoyo de los jerarcas institucionales y del Instituto Nacional de las Mujeres. ■ Realización de una campaña masiva sobre Derechos Laborales de las Mujeres, financiado por el Dpto. de Trabajo de los Estados Unidos para lo cual era un requisito la existencia de un mecanismo institucional de género para recibir este apoyo financiero. ■ Incidencia de la OIT fue esencial para el fortalecimiento de la Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La estrategia del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ No está constituida por ley. ■ El Ministerio no cuenta con una Política institucional de Género. ■ No contar con capacitación sobre el tema de género y trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocimiento del quehacer institucional. ■ Funcionario y funcionarios de la UEG comprometidos con el tema de Género. ■ La temática institucional (trabajo y empleo) permite realizar una serie de acciones para el mejoramiento de la población trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ No contar con suficientes materiales para el trabajo. ■ Funcionarios (as) no cuentan con la capacitación suficiente en el tema de género y trabajo.
------------	--	---	--	--	--

<p>El Salvador</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dar cumplimiento a los Compromisos Internacionales adquiridos por nuestro país principalmente a los Convenios de la OIT N° 100, 111 y 156; a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; a la Política Nacional de la Mujer y a las reformas realizadas al Código de Trabajo en el año 2004 y 2005. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ A nivel nacional se ha acrecentado la preocupación por el abordaje de la equidad e igualdad de oportunidades entre los géneros, en tal sentido se han ratificado Convenios, Conferencias, Pactos y otra serie de compromisos cuya finalidad es contribuir a erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de recursos financieros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe un compromiso Institucional por transversalizar el tema del género. <ul style="list-style-type: none"> ■ Coordinación Institucional, con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) con el objeto de dar cumplimiento a las acciones asignadas al MINTRAB, en la Política Nacional de la Mujer. ■ Suficiente recurso humano y equipo informático y automotor asignado ■ Vigilar, prevenir y erradicar actos laborales discriminatorios, dándole cumplimiento a la Normativa Jurídica Nacional e Internacional que privilegien el respeto de los derechos laborales de las mujeres, para que tengamos la construcción de acciones de igualdad de oportunidades entre los géneros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El personal que conforma la Unidad, se desempeñan como inspectoras e inspectores de trabajo, por lo que asumen muy fácilmente el rol de la inspección. <ul style="list-style-type: none"> ■ El personal carece de especialización en materia de género. ■ La ubicación orgánica de la Unidad, se encuentra adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo por lo que su accionar lo limita y no logra transversalizar la temática de género, con relación a las demás Direcciones Generales y/o dependencias del MINTRAB. ■ Hace falta que la Unidad, se posicione como una instancia de apoyo para todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB.
--------------------	---	--	--	---	---

Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener un mecanismo institucional que represente a la mujer en sus derechos y obligaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cumple y Gana, proyecto internacional, es quien económicamente colaboró con la realización 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La falta de voluntad política de las autoridades superiores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyo interinstitucional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de voluntad de algunas autoridades
Haití	<ul style="list-style-type: none"> ■ La discriminación que enfrentaban las mujeres en su lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El Servicio Mujer y Niño se ha especializado en los últimos años en la formación de cuadros. ■ La cooperación de UNICEF y otros organismos internacionales ha permitido al Servicio realizar actividades. 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Formación ■ Servicios a la población en materia de legislación del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Medios logísticos
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existen acuerdos internacionales, leyes y políticas nacionales. Suscritas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establece los Criterios orientadores: Responsabilidad Institucional Cruce temático en el quehacer principal, Transversalidad 		<ul style="list-style-type: none"> ■ La orientación institucional decidida a promover un nuevo pacto social hacia la equidad de género ■ Ámbito Jurídico Constitución política, convenios internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, convenios internacionales de trabajo OIT, Código Laboral, acuerdos gubernamentales, acuerdos directrices de la STSS. ■ Desde 2001 cuenta con una estructura técnica y administrativa que funciona bajo la conducción de la Dirección General de Previsión social. cuenta con cuatro técnicas en la sede central y una referente a nivel local 	

<p>Nicaragua</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaborar propuesta para la adecuación del marco jurídico y procedimientos administrativos que inciden en el cumplimiento de Igualdad y No Discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La necesidad de promover nuevos valores en la sociedad en relación a la Igualdad y No Discriminación en el Empleo y la voluntad política del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional para promover una sociedad con equidad, para la profundización de la democracia representativa y participativa, así como para la construcción de una sociedad más justa y desarrollada socio-económicamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El Ministerio del trabajo de Nicaragua cuenta con pocos recursos para campañas publicitarias en la divulgación de los derechos laborales. ■ Insensibilidad y desconocimiento del marco jurídico de parte de la sociedad. ■ Poca cultura de cumplimiento de parte del sector empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personal del Ministerio Del Trabajo sensibilizado ■ Alta calificación Profesional ■ Oficina de Igualdad y No discriminación en el Empleo totalmente equipada y debidamente acondicionada. ■ Se cuenta con un amplio marco jurídico en materia de Igualdad y No Discriminación en el Empleo ■ Recientes acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo en materia de Igualdad y no discriminación en el Empleo. ■ Firma de convenios de colaboración con la fundación Solidez y el Instituto de la mujer. ■ Red institucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, creada y funcionando. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe poco personal en la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo. ■ Ministerio del Trabajo cuenta con pocos recursos. ■ Insensibilidad y desconociendo del marco jurídico de parte de la sociedad ■ No se cuenta con campañas publicitarias para promover el servicio público del empleo ■ ni la sensibilización dirigida a los empleadores ■ No existe cultura de cumplimiento en el seno de la sociedad en torno a los derechos laborales de las personas trabajadoras.
<p>Panamá</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conferencias de Ministros, a través de OEA, OIT y demás Organizaciones Internacionales sobre la situación de la mujer. ■ El apoyo directo del Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres, en el desarrollo de actividades ejecutadas a través de la Comisión de Género y Trabajo en MITRADEI. 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Interés y apoyo del despacho superior 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de recursos económicos y personal ■ Falta de más capacitación y sensibilización 	

República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> ■ Por estar en la meta presidencial del periodo 2004-2008. ■ Por visión del ministro de trabajo del momento. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La aprobación de una partida dentro del presupuesto de la Set, aunque no se ha permitido la independencia para su ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Que no se permita la ejecución del presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La interrelación y coordinación con todos los demás departamentos de la Set 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de independencia presupuestaria. ■ Falta de participación de los funcionarios competentes del departamento en los eventos internacionales realizados en el exterior
Suriname	NR	NR	<ul style="list-style-type: none"> ■ No hay políticas específicas y prioridades ■ Falta de recursos financieros ■ No hay un equipo de trabajo a tiempo completo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de cursos de capacitación vocacional para mujeres ■ Buena comunicación entre los puntos focales en el Ministerio y en la Oficina Nacional Coordinadora 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de cursos de capacitación vocacional para mujeres ■ Buena comunicación entre los puntos focales en el Ministerio y en la Oficina Nacional Coordinadora ■ Mecanismo nacional de coordinación débil (subrepresentado) ■ No hay un equipo de trabajo a tiempo completo ■ Los conceptos de género no se transverbalizan, se sigue considerando como un tema separado.

Tabla 10

**Mecanismos Nacionales de Adelanto de la Mujer:
Recomendaciones, Calificaciones y Percepción de Amenazas con Respecto al Funcionamiento
de las Unidades Especializadas de Género en los Ministerios de Trabajo**

Países	Recomendaciones	Calificación	Amenaza
Canadá Estados Unidos	Ninguna	Los programas ayudan al adelanto de la mujer en su trabajo, se tratan de las múltiples demandas como trabajadoras, como madres o como jefas de hogar y entiende sus beneficios. Los programas también ayudan a las mujeres que tienen problemas con la pérdida del empleo y desafíos de la economía.	Pérdida del apoyo político; restricción de presupuesto.
México			
Argentina	Fortalecer y potenciar las relaciones de articulación- en especial- con este mecanismo nacional de la mujer, a fin de profundizar la transversalización de la perspectiva de género	Muy bueno. Porque a partir de una decisión política , asunción de compromisos internacionales-, y equipos de trabajo capacitado y comprometido con la temática, se está trabajando- en forma creciente- para la efectiva incorporación del enfoque de género en todas las acciones y programas del Ministerio de Trabajo, como asimismo -través del mecanismo del diálogo social- se vienen desarrollando acciones tripartitas con el claro objetivo de remover los obstáculos que impiden el logro efectivo de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral	Una adecuada articulación con otras dependencias del Ministerio en tanto estas áreas manifiesten resistencia con dicha articulación, y no logren visualizar la necesidad de la transversalización de la perspectiva de género en sus acciones
Bolivia			
Brasil	Ampliar y fortalecer la articulación institucionales para desarrollo de las acciones transversales institucionalización de la comisión tripartita en el organigrama del ministerio de trabajo	Bueno. Se encuentra en fase de re-estructuración para su funcionamiento.	Mayor articulación institucional con el gobierno, trabajadores y empleadores

Chile	<ul style="list-style-type: none"> ■ Profundizar proceso de coordinación intrasectorial que permitan mejorar la calidad de las intervenciones de política pública que están orientadas al mismo público objetivo. ■ Hacer registro de los avances en la incorporación de perspectiva de género en las distintas líneas de trabajo institucionales. ■ Elaborar recomendaciones a jefes de servicio, invitándoles a institucionalizar las instancias para la transversalización de perspectiva de género en su quehacer. ■ Asociar recursos financieros a la implementación de compromisos de género, como también para la contratación de asesorías específicas, estudios y cooperación nacional e internacional. 	<p>Muy bueno. La Asesora de la Ministra del Trabajo en materia de género es la instancia que promueve, monitorea y da seguimiento a la incorporación sectorial de género al interior de las instituciones y con sus contrapartes.</p> <p>Los avances sectoriales en materia de género son diferentes en profundidad y amplitud en cada institución del Sector, los que año a año experimentan avances y retrocesos.</p> <p>Esta mesa sectorial de género se reúne bimensualmente (aprox.), año a año se establece un plan de trabajo de acuerdo a la programación Gubernamental y se monitorea trimestralmente el avance de resultados.</p>	<p>Falta de compromiso político con la institucionalización de la equidad de género, es una amenaza en el contexto de cambio de Gobierno.</p> <p>En el proceso de transversalización en marcha existen resistencias culturales que frenan o producen retrocesos en la incorporación de perspectiva de género en la implementación de políticas públicas con perspectiva de género.</p> <p>Falta de competencias de género institucionales en servicios dependientes del Ministerio del Trabajo, que permitan avanzar en sectores nuevos y específicos del quehacer institucional. Es especialmente evidente en los procesos legislativos.</p>
Colombia			
Ecuador			
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover su fortalecimiento, a través de un gerenciamiento que promueva primero la visibilización de la dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora al interior del Ministerio, mediante un relacionamiento de trabajo inter – direcciones, de manera a lograr un trabajo articulado que le permita optimizar no solo recursos humanos y financieros tendientes a lograr una mayor eficiencia en la gestión para lograr su visibilidad. ■ Condición sine qua non para ser efectivo el propósito y la misión de la dirección, es contar con una asignación presupuestaria suficiente 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se cuenta con un espacio de Diálogo Social Tripartito, sería pertinente dotarlo de una mejor infraestructura no solo física sino también en cuanto a recursos presupuestarios, humanos y tecnológicos 	<p>Situación política, que tenga otras prioridades y haga desaparecer esta instancia</p>
Peru			
Uruguay			

Antigua y Barbuda				
Bahamas				
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> Que priorice la asesoría y asistencia técnica a las dependencias que generan los instrumentos de política pública del MTSS para conseguir un mayor impacto de las condiciones de las trabajadoras del país. 	Muy bueno. Hace un gran esfuerzo por mantener vigentes los asuntos de género en el ministerio y por avanzar en asuntos estratégicos para las mujeres.	Una amenaza para esta y cualquier unidad de género es perder el norte estratégico de su trabajo. Este norte comienza por priorizar la transversalización de género en dependencias claves para asegurar los derechos de las mujeres, con mínima intervención de carácter operativo, excepto en materia de capacitación en género al personal.	
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> Ubicar orgánicamente a la UEGPALD en un nivel superior, para que su acción incida en todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB. Asignar presupuesto específico a la UEGPALD, para la implementación de su plan de trabajo. Que la UEGPALD desarrolle las acciones establecidas en su plan estratégico de trabajo. 	Muy bueno. Por contribuir a erradicar las desigualdades, propiciando la igualdad de oportunidades entre los géneros.	Falta de recursos financieros.	
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la coordinación inter e intrainstitucional para mejorar el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres. Buscar formas de capacitación para insertar a la mujer en el mercado laboral o para crear sus propias empresas por medio del micro crédito, apoyo cooperativista, etc. Devolverle al MTPS el poder sancionatorio para aplicar la ley laboral de la mejor forma, ya que esto permitiría cambio de actitud de los empresarios. (Velar por la no Corrupción) <p>Crear talleres de género para empoderar a la mujer y también auxiliarnos de los convenios internacionales en la defensa de los derechos que las asisten.</p>	Muy bueno. Por la importancia del trabajo que esta realiza en materia de sensibilización, capacitación y promoción de los Derechos Laborales de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Perder espacios tanto físicos como institucionales para la promoción y capacitación de los derechos laborales de las mujeres y también el sector empresarial. Escasa coordinación interinstitucional e intrainstitucional para crear condiciones que apoyen a las mujeres que han perdido su trabajo o están por insertarse al mercado laboral. A pesar de contar con un plan estratégico aún no se cuenta con protocolos de atención a mujeres embarazadas y en períodos de lactancia, que puedan permitir la interacción de las unidades involucradas en prestarles una atención integral. Falta de acceso directo de la unidad (Ventanilla ubicada en lugar estratégico) 	

<p>Haití</p>	<p>Oficialización de la Unidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contar con una política sectorial de género y una estrategia institucional ■ Contar con una Unidad de Género con recursos adecuados y ubicada en la estructura superior de la Secretaría que viabilice su operativización. ■ Generar propuestas para la gestión del fortalecimiento del proceso de institucionalización del abordaje de Género en la Secretaría. <p>Entre los principales temas a fortalecer en las integrantes de la Unidad consideramos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La Conciliación productivo/laboral (promoción de propuestas de "Sello de Equidad de Género". ■ Promoción de la inclusión de género en la elaboración y/o readecuación de Reglamentos de trabajo. 	<p>Se califica de bueno por las siguientes razones: El actual Programa de Mujer trabajadora en proceso de reestructuración, cuenta con una estructura y presupuesto, así como anuencia para el cumplimiento de los compromisos internacionales y voluntad política por parte de las autoridades de la Secretaría de Trabajo; sin embargo en cuanto a la ejecución de acciones se requiere sean fortalecidas; lo que actualmente está en camino.</p> <p>Es importante mencionar que el Instituto Nacional de la Mujer con el interés de apoyar a esa Secretaría para institucionalizar el Enfoque de Género, realizó el estudio "Propuesta Técnica Básica para el Abordaje de Género en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social" el cual identifica elementos a desarrollar que son aceptados por las autoridades superiores de esa Secretaría para su implementación.</p> <p>Se inició en el 2008 inició el proceso de transversalización del Enfoque de Género en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social con las siguientes acciones: 1) Formulación y Socialización del Plan Estratégico de Equidad de Género. 2) Reestructuración del Programa de Mujer Trabajadora para convertirlo en una Unidad de Género. 3) Constituido el Comité Institucional de Género (una propietaria y una suplente por cada Dirección)</p>	<p>Voluntad política para la asignación de recursos financieros, incertidumbre sobre continuidad de acciones por el cambio de gobierno en el 2010 (el actual finaliza en el mes de enero 2010), recorte presupuesto general de la República.</p>
--------------	---	--	--

Nicaragua			
Panamá			
República Dominicana	<p>Más apertura y/o accesibilidad al proceso de articulación con la Secretaría de Estado de la Mujer para la planificación de las acciones del mecanismo especializado en género.</p> <p>Ampliación de personal con experiencia probada en el diseño de estrategias y acciones para integración de la perspectiva de género en el accionar de la Secretaría de Estado de Trabajo.</p> <p>Desarrollo de un proceso de estudio e impulso de la firma de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo no ratificadas por el gobierno dominicano.</p>	<p>Bueno. Cuenta con la infraestructura física formalmente requerida.</p> <p>Un compromiso para el impulso de las políticas de igualdad de género, expresado desde la más alta dirección de la institución, como es su propia Secretaría de Estado.</p>	<p>El no fortalecimiento de la articulación de la Secretaría de Estado de Trabajo con el mecanismo rector de las políticas públicas de género, que es la Secretaría de Estado de la Mujer –SEM-</p> <p>La no asignación de los recursos humanos y financieros requeridos para el funcionamiento y desarrollo de los planes de trabajo de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo</p> <p>La escasa o ninguna articulación con el resto de las dependencias especializadas de género de las instituciones gubernamentales.</p>
Suriname			

Tabla 11

Fortalezas y Debilidades Comparación Entre Percepciones de Mecanismos Nacionales de Adelanto de La Mujer y Unidades Especializadas de Género de los Ministerios del Trabajo			
	Percepciones desde los Mecanismos Nacionales para el adelanto de la Mujer	Percepciones desde las Unidades Especializadas de Género	
Países	Fortalezas	Debilidades	Fortalezas y Debilidades
Canadá			<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ubicado en el centro político del Departamento ■ Apoyo por mandato de parte de las agencias centrales (Privy Council Office, Treasury Board) a través de la inclusión de requerimientos de la unidad en submisiones de los departamentos de línea ■ Apoyo por mandato del Parlamento (a través de la House of Commons Standing Committee in Status of Women) <p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ubicado en el centro político del Departamento ■ Apoyo por mandato de parte de las agencias centrales (Privy Council Office, Treasury Board) a través de la inclusión de requerimientos de la unidad en submisiones de los departamentos de línea ■ Apoyo por mandato del Parlamento (a través de la House of Commons Standing Committee in Status of Women) <ul style="list-style-type: none"> ■ Es una unidad pequeña con muchas tareas (no se puede ver todo). ■ No hay demandas tangibles formalizadas para la Unidad (no hay consecuencias significativas si no se cumple).
Estados Unidos	Equipo bien entrenado; fuerte liderazgo; recursos suficientes	<ul style="list-style-type: none"> ■ No dirigen acciones al trabajo con hombres; los hombres pueden ser parte de la solución de los temas de las mujeres. 	NR
México			

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inserción institucional ■ Dialogo social ■ Voluntad política ■ Visibilidad de la temática ■ Equipo de trabajo formados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Escasos recursos humanos ■ Necesidad de mayor espacio físico ■ Falta de presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La voluntad política ■ Instalación creciente del tema ■ Equipo de trabajo con formación y sólido compromiso ■ Demanda creciente acerca de instrumentos para abordar esta temática al interior de las áreas y programas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo técnico reciente y aún en conformación ■ Capacidad operativa aún no consolidada ■ Incipiente testeo con otras experiencias, de otros países
Bolivia			<ul style="list-style-type: none"> ■ La Unidad de Derechos Fundamentales es parte del staff del Ministro de Trabajo y depende de su despacho. ■ Algunos funcionarios /as del Ministerio de Trabajo demuestran apertura para coordinar actividades e incluir esta temática en su programación, comprendiendo las especificidades e importancia de la misma. ■ La voluntad política del Ministro que está sensibilizado con la temática y quien tiene experiencia de trabajo en la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se cuenta con una sola funcionaria a cargo del tema que es amplio y complejo (Falta de recursos humanos). ■ Dependiente de apertura o resistencia por parte de algunos funcionarios /as para trabajar con el tema y transversalizar sus acciones con la perspectiva de género. ■ Bajo presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo y consecuentemente recursos limitados para el área de género.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> ■ Haber creado el gobierno brasileño la Secretaria Especial de Política para las Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de mayor articulación entre las instituciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Voluntad política del Gobierno para insertar en su agenda política la cuestión de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de dotación presupuestaria

Chile	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fuerte apoyo político al género, entendiendo que el punto focal de género depende directamente de la Ministra del Trabajo. ■ Avances sustantivos en la producción de información desagregada por sexo, que pone en evidencia inequidades de género. ■ Institucionalización de procesos que incorporan perspectiva de género, a través de la implementación de instrumentos de carácter político y vinculados a la gestión (este último es un logro asociado a incentivos remuneracionales –PMG de Género). ■ Aumento en las competencias laborales de las instituciones que permiten evidenciar e intervenir inequidades de género presentes en la implementación de políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de competencias laborales en el tema de género que permitan avanzar en materias específicas del sector, tales como: proyectos legislativos o instrumentos tales como franquicia tributaria, política de salud y seguridad en el trabajo, diálogo social y negociación colectiva, entre otros. ■ Falta de institucionalización de compromiso político para la incorporación de perspectiva de género que permita promover, incentivar y liderar cambios de género estratégicos vinculados al quehacer institucional. ■ Falta de instancias de Cooperación intersectoriales, nacionales e internacionales, que permitan conocer de buenas prácticas para la incorporación de género en materias específicas 	NR	NR
Colombia			<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyo político ■ Grupo humano dispuesto a trabajar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de presupuesto ■ Tema de delicado entendimiento ■ Falta de capacitación Paraguay
Ecuador				

Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> ■ Decreto Presidencial que crea la Dirección ■ Apoyo de la OIT ■ Su reconocimiento por los tres actores del tripartismo, Ministerio Justicia y Trabajo, Secretaría de la Mujer, Centrales Sindicales, Gremios Empresariales. <p>Buen nexo entre la Secretaría de la Mujer y el Ministerio de Justicia y Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de infraestructura técnica ■ Falta de una política de genero en lo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuenta con un plan Operativo anual, apoyo constante de la OIT y organismos no gubernamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Limitaciones referidas a la disponibilidad de RRHH especialmente técnico.
Peru			NR	NR
Uruguay			NR	NR
Antigua y Barbuda			<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacitación y educación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relaciones públicas
Bahamas			<ul style="list-style-type: none"> ■ Es parte de un Ministerio 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sujeto a la visión del gobierno

Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> ■ En este momento la unidad está siendo acompañada por OIT y el INAMU en el proceso de formulación de una política institucional de igualdad y equidad de género. ■ El Estado costarricense tiene una Política Nacional de Género que incluye como eje prioritario el trabajo de las mujeres, lo cual le da vigencia y relevancia al tema de trabajo y género en el MTSS. ■ Esta política además, incluye un objetivo estratégico de fortalecimiento de la institucionalidad de género en el país, que incorpora acciones en tal dirección, con prioridad para unidades claves para el avance de las mujeres como son las unidades de género institucionales. ■ La oficina está bien posicionada en el MTSS. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El personal de que dispone la unidad es insuficiente para la demanda del MTSS en el tema ■ Otros recursos son también escasos como es el presupuesto. ■ A pesar de los esfuerzos de la Unidad de Género por colocar las demandas particulares de las trabajadoras en el curso principal de las acciones del Ministerio, algunas políticas estratégicas, como la Política Nacional de Empleo, no transversa la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conocimiento del quehacer institucional. ■ Funcionario y funcionarios de la UEG comprometidos con el tema de Género. ■ La temática institucional (trabajo y empleo) permite realizar una serie de acciones para el mejoramiento de la población trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ No contar con suficientes materias para el trabajo. ■ Funcionarios (as) no cuentan con la capacitación suficiente en el tema de género y trabajo.
------------	---	--	--	--

El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> ■ La creación de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios; por lo que existe un compromiso institucional por transversalizar el tema de género. ■ Coordinación Institucional con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), con el objeto de darle cumplimiento en las acciones asignadas en la Política Nacional de la Mujer al MINTRAB. ■ El personal que conforma la UEGPALD ha recibido una sistemática capacitación en el tema de género. ■ Existencia de Comisión Institucional de Cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer, con participación de las diferentes Direcciones Generales y Oficinas Regionales, ejecutando el Plan de Acción que le corresponde en el área de Trabajo. ■ La UEGPALD capitaliza esfuerzos, apertura e iniciativas por la realización de un trabajo conjunto con organismos y sindicatos de trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La ubicación Orgánica de la UEGPALD, se encuentra adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo, por lo que su accionar lo limita y no logra transversalizar la temática de género, con relación a las demás Direcciones Generales y dependencias del MINTRAB. ■ Hasta la fecha, la UEGPALD aún no ha pro-puesto proyectos enfocados a la profundización de las políticas públicas y programas con enfoque de género. ■ El personal que conforma la UEGPALD, se desempeña como Inspectoras e Inspectores de Trabajo, por lo que asumen y realizan labor de inspección. ■ Hace falta que la UEGPALD se posicione como una instancia de apoyo para todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe un compromiso Institucional por transversalizar el tema del género. ■ Coordinación Institucional, con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) con el objeto de dar cumplimiento a las acciones asignadas al MINTRAB, en la Política Nacional de la Mujer. ■ Suficiente recurso humano y equipo informático y automotor asignado ■ Vigilar, prevenir y erradicar actos laborales discriminatorios, dándole cumplimiento a la Normativa Jurídica Nacional e Internacional que privilegien el respeto de los derechos laborales de las mujeres, para que tengamos la construcción de acciones de igualdad de oportunidades entre los géneros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El personal que conforma la Unidad, se desempeñan como inspectoras e inspectores de trabajo, por lo que asumen muy fácilmente el rol de la inspección. ■ El personal carece de especialización en materia de género. ■ La ubicación orgánica de la Unidad, se encuentra adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo por lo que su accionar lo limita y no logra transversalizar la temática de género, con relación a las demás Direcciones Generales y/o dependencias del MINTRAB. ■ Hace falta que la Unidad, se posicione como una instancia de apoyo para todas las Direcciones Generales y demás dependencias del MINTRAB.
-------------	---	--	---	---

<p>Guatemala</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La Sección es creada por medio de Acuerdo Ministerial (1994) como un mecanismo Institucional Encargado de Promover y Divulgar los Derechos Laborales de las Adolescentes y Mujeres Trabajadoras ■ En el Reglamento Orgánico del Ministerio, Acuerdo Gubernativo No. 242-2003 el 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 al Ministerio, la función de "Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajos 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. ■ Contar con un Plan Estratégico de Inclusión de Género del Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora, aprobado en agosto de 2,008. Elaborado por el Proyecto Cumple y Gana ■ Apoyo Interinstitucional ■ Actitud del personal de trabajo ■ Capacidad de improvisar y planificar para vencer obstáculos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de coordinación con las diferentes instancias del MTPS para la aplicación de los derechos laborales desde la perspectiva de género. ■ Falta de concientización en este caso cambio de actitudes (véase voluntad política, educación de las autoridades y el personal del MTPS tanto de los hombres como de las mujeres, para que se acepte la igualdad de derechos y obligaciones que tiene la mujer en la relación de género en el campo laboral. ■ Falta de acercamiento con las autoridades superiores. ■ Falta de apoyo del Departamento de Comunicación Social. ■ El tema de atención a la mujer en estado de embarazo y período de lactancia no es prioridad dentro del Ministerio debido a la alta demanda de denuncias y el poco personal para atenderlas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyo interinstitucional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de voluntad de algunas autoridades
------------------	---	--	--	--

Haití			<ul style="list-style-type: none"> ■ Formación ■ Servicios a la población en materia de legislación del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Medios logísticos
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> ■ Voluntad política por parte de las autoridades ■ Apoyo brindado por la Cooperación Internacional en el proceso de la reestructuración 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Débil capacidad del recurso humano en el análisis de género y mercado laboral. ■ Estrategias de corto plazo ■ Carencia de instrumentos metodológicos para la transverbalización. ■ Débil posicionamiento del anterior Programa ante el engranaje institucional ■ Carencia de un abordaje estratégico integral de la perspectiva de género en la STSS. ■ Creencia de un reglamento de funcionamiento de la Unidad. ■ Débil capacidad de incidencia en los presupuestos y planificación así como en espacios de toma de decisión. ■ Insuficiente asignación presupuestaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La orientación institucional decidida a promover un nuevo pacto social hacia la equidad de género ■ Ámbito Jurídico Constitución política, convenios internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, convenios internacionales de trabajo OIT, Código Laboral, acuerdos gubernamentales, acuerdos directrices de la STSS. ■ Desde 2001 cuenta con una estructura técnica y administrativa que funciona bajo la conducción de la Dirección General de Previsión social. cuenta con cuatro técnicas en la sede central y una referente a nivel local 	

Nicaragua			<ul style="list-style-type: none"> ■ Personal del Ministerio Del Trabajo sensibilizado ■ Alta calificación Profesional ■ Oficina de Igualdad y No discriminación en el Empleo totalmente equipada y debidamente acondicionada. ■ Se cuenta con un amplio marco jurídico en materia de Igualdad y No Discriminación en el Empleo ■ Recientes acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo en materia de Igualdad y no discriminación en el Empleo. ■ Firma de convenios de colaboración con la fundación Solidez y el Instituto de la mujer. ■ Red institucional de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, creada y funcionando. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe poco personal en la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo. ■ Ministerio del Trabajo cuenta con pocos recursos. ■ Insensibilidad y desconociendo del marco jurídico de parte de la sociedad ■ No se cuenta con campañas publicitarias para promover el servicio público del empleo ni la sensibilización dirigida a los empleadores ■ No existe cultura de cumplimiento en el seno de la sociedad en torno a los derechos laborales de las personas trabajadoras.
Panamá			<ul style="list-style-type: none"> ■ Interés y apoyo del despacho superior 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de recursos económicos y personal ■ Falta de más capacitación y sensibilización

República Dominicana	<p>Aumento de las capacidades institucionales en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Seguimiento a las convenciones internacionales de las que el país es signatario, como es la CEDAW y la Plataforma de Beijing. ■ Sensibilización y apertura para la conceptualización de género. ■ Impulso de la ratificación y aplicación de convenios internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo. ■ Articulación con las demás mecanismos especializados en género para la elaboración del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género –PLA-NEG II. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El mecanismo especializado de género para fortalecerse requiere la asignación de recursos humanos y técnicos con mayor expertise en el tema de género. ■ Proceso lento y limitado de la incorporación de la perspectiva de género en todo el accionar de la Secretaría de Estado de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La interrelación y coordinaciones con todos los demás departamentos de la Set 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de independencia presupuestaria. ■ Falta de participación de los funcionarios competentes del departamento en los eventos internacionales realizados en el exterior
Suriname			<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de cursos de capacitación vocacional para mujeres ■ Buena comunicación entre los puntos focales en el Ministerio y en la Oficina Nacional Coordinadora 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mecanismo nacional de coordinación débil (subrepresentado) ■ No hay un equipo de trabajo a tiempo completo ■ Los conceptos de género no se transverbalizan, se sigue considerando como un tema separado.



Organization of
American States

Organization of American States
Department of Social Development and Employment
17th Street and Constitution Ave, N.W.
Washington, D.C. 20006, USA
www.sedi.oas.org/ddse
dsde@oas.org



International
Labour
Office



Inter-American
Commission of
Women (CIM)