

PEG



"Promover el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de Tod@s"

Honduras

Plan Estratégico de Género

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
de la República de Honduras



Fortalecimiento a las Unidades de Género

Créditos

Octubre 2008

**Fundación para la Paz y la Democracia -Funpadem-
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
Unidad de Género- Programa Mujer Trabajadora
Honduras**

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

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

**La elaboración de este Plan Estratégico estuvo a cargo de la consultora:
MS. Ing. Rosalía Jovel**

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

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

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

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

* Por sus siglas en inglés.

Índice

Introducción	5
Capítulo I. Marco teórico referencial	7
Capítulo II. Objetivos, estrategias y lineamientos	13
2.1 Objetivos	13
2.2 Estrategia para la Ejecución	13
2.3 Lineamientos Generales	17
Capítulo III. Mecanismos Institucionales de Seguimiento y Evaluación	21
Capítulo IV. Áreas, acciones estratégicas y actividades	23
4.1 Área de Capacitación y Estudios Institucionales	23
4.2 Área de Fortalecimiento Institucional	26
4.3 Área de Capacitación e Incidencia al Sector Laboral	31
4.4 Área de Divulgación y Comunicaciones	34
Anexo	37

Introducción

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

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

La elaboración de un Plan Estratégico para la Equidad de Género de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (PEG) de Honduras, tiene como finalidad la transversalización del enfoque de género en todas las direcciones con que cuenta la institución, a través del desarrollo de actividades que promuevan la equidad de género en toda la institución, esto como parte de un proceso de fortalecimiento y modernización institucional que pretende que los servicios que brinda sean de mayor calidad, satisfaciendo las necesidades e intereses de todas las personas que los solicitan.

En el presente documento se describen todos los elementos que conforman el Plan Estratégico para la Equidad de Género (PEG) 2009-2013, resultado de un proceso de planificación participativa, el cual se ha desarrollado utilizando diferentes técnicas y herramientas, tales como: análisis documental, entrevistas con informantes claves, grupos focales y talleres; a través de ellos se han recogido opiniones, sugerencias, intereses y necesidades del personal de la STSS, tanto en la etapa de diagnóstico como en el diseño del mismo. Este esfuerzo contó con la participación activa de autoridades, jefaturas y personal técnico de la STSS, lo que ha permitido enriquecer el marco teórico referencial e identificar los problemas que en materia de género, enfrenta la institución.

El PEG cuenta con el marco teórico de referencia, los objetivos (general y específicos), la estrategia donde se establece como se llevará a cabo la ejecución del Plan, aprovechando los mecanismos, procedimientos y procesos institucionales existentes y los que habrá que desarrollar para llevar a cabo las actividades propuestas; además se presentan los seis lineamientos estratégicos que deberán operativizarse para dar respuesta a las problemáticas de

género encontradas, en el que hacer interno (hacia adentro) y en los servicios que presta (hacia afuera de la STSS), que fueron priorizadas durante el proceso.

Finalmente, se presenta las matrices de planificación de los lineamientos del PEG con un horizonte de planificación de cinco años, en ellas se plantean las acciones estratégicas que se desarrollarán durante el período 2009-2013, dejando establecidos los indicadores para darles seguimiento y evaluar, las actividades y las entidades involucradas en la ejecución de las mismas; además se identifican los medios de verificación para cada una de ellas y el tiempo establecido para la ejecución de las mismas.

Capítulo I:

Marco teórico referencial

Introducción

El presente acápite parte de la base conceptual que serán el marco teórico referencial del trabajo del mecanismo institucional encargado de la temática de género, Unidad de Equidad de Género, desde donde se retomarán y fortalecerán los esfuerzos que la Secretaría ha venido haciendo desde el Programa de Mujer Trabajadora, que fue creado con la finalidad de contribuir a la incorporación de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones laborales y jurídicas, asegurando el pleno goce de sus derechos; estos mismos conceptos son lo que orientarán la elaboración e implementación del Plan Estratégico Institucional para la Equidad de Género, que impulsará la STSS para introducir el enfoque de género en todo el quehacer de la institución.

El marco teórico parte de retomar la definición de discriminación establecido en el Artículo No. 1 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹, la división sexual del trabajo, la triple jornada y los roles socialmente asignados a mujeres y hombres, reconocidos como los factores que condicionan la inserción de las mujeres al mercado de trabajo y su desempeño laboral. También se consideran la importancia de los planteamientos establecidos en el Convenio No.111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Asimismo, se asume que la evolución paradigmática del enfoque de género, obliga a fijar la atención en la necesaria corresponsabilidad de hombres y mujeres para transformar las relaciones de género, tanto en el ámbito privado como público.

1.1 La discriminación laboral y la división sexual del trabajo

El artículo 1 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra la Mujer establece: "A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

¹ Esta convención fue suscrita por el Estado de Honduras el 11 de junio de 1980 y ratificada el 03 de marzo de 1983.

En Honduras, la participación de las mujeres en el mercado laboral evidencia en la práctica características discriminatorias por el hecho de ser mujer, a lo que se le incluyen otras circunstancias como la edad, las discapacidades y el aspecto físico. Esto se manifiesta en:

- Diferencia en el salario que perciben las mujeres por igual trabajo que los hombres, en muchos casos al considerar el salario de las mujeres como un complemento al presupuesto familiar.
- Dificultades que se atribuyen a las mujeres para participar en espacios de toma de decisiones, lo que le impide por ejemplo a optar a cargos de dirección sindical.
- Un trato discriminatorio que dificulta a las mujeres disfrutar de condiciones que le aseguren un trabajo digno, al enfrentar problemáticas como el acoso laboral por su condición de mujer y el acoso sexual que dificulta su desempeño y afecta sus condiciones emocionales y psicológicas, pues provoca en la mayoría de los casos inseguridad para preservar su empleo o también la pérdida de éste.
- Doble o triple jornada de trabajo, que reduce sus oportunidades de empleo, de calificación y promoción y la falta de protección social. Esto debido a asumir en forma unilateral las responsabilidades del cuidado de la familia y el trabajo doméstico.
- Asignación de trabajos infravalorados y definidos universalmente como faltos de "calificación", tareas estigmatizadas como actividades típicamente femeninas, por ejemplo el caso de las operarias de la confección en las empresas de la maquila, basta recordar que informaciones de la CEPAL colocan a Honduras como poseedor de una de las concentraciones más grandes de mujeres en el mercado de trabajo, de baja productividad y bajas remuneraciones.
- La percepción en su espacio familiar de que su salario es secundario, pues se considera como el principal es el del cónyuge o compañero de vida.
- Su acceso al mercado tiene como condición "el impuesto reproductivo", como lo denomina Ingrid Palmer (1992). Según ella, el trabajo no remunerado realizado en el hogar, es resultado del pacto social no escrito que convierte a las mujeres en cuidadoras universales, reforzado por la llamada "disposición moral o natural" que exime a los hombres de sus responsabilidades familiares más allá de proveer recursos económicos.

La igualdad de oportunidades y la equidad de género en el mundo del trabajo

Como un aspecto indispensable, para superar el trato discriminatorio que aún persiste hacia las mujeres, se hace necesario apoyar los esfuerzos por establecer un contexto laboral que asegure la equidad entre los géneros, para lo cual el Consejo de Administración de la OIT, desde el año 1999, estableció la necesaria observancia de cinco elementos, considerados esenciales para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género en el mundo del trabajo², éstas son: a) fortalecer las disposiciones institucionales en materia de género, b) introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia, c) destinar recursos a la inclusión de la perspectiva de género, d) mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia, e) mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal.

Respecto a los elementos apuntados, el esfuerzo estratégico más importante realizado, hasta la fecha, por STSS son los avances en la introducción del enfoque de género en el Plan Nacional de Empleo Digno (PNED), con el cual se espera institucionalizar la búsqueda de la igualdad de oportunidades (entendida ésta como superar obstáculos para obtener trabajo remunerado y disminuir las brechas en ingresos y condiciones laborales) y la equidad de género como un derecho humano (que implica la equidad y justicia en el acceso y control de los recursos del desarrollo) como elementos indisociables del desarrollo humano sostenible.

Lo anterior implicará desarrollar actividades que reduzcan las desigualdades que existen en el mercado de trabajo, debidas a la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional y a las prácticas discriminatorias, especialmente aquellas relacionadas con la maternidad. Por lo que habrá de cumplir los compromisos asumidos, considerando las necesidades específicas de las mujeres, a la par de fomentar condiciones de equidad entre los géneros en el ámbito laboral, a través de la introducción transversal del enfoque de género, en el cumplimiento de las funciones de la STSS y el desarrollo de medidas específicas dirigidas a las mujeres, en ambas acciones hay que considerar la participación activa de los otros actores principales del mundo laboral: empleadores y sindicatos.

Disminuir las condiciones que provocan desigualdades y discriminación por razones de género, como se deja establecido en las conclusiones y recomendaciones del estudio nacional sobre discriminación laboral³, exige que por "la dimensión multicausal de las inequidades de género que persisten en la sociedad hondureña, acciones combinadas en tres ámbitos", los cuales son:

- a. Ámbito cultural:** a fin de elevar la conciencia de género y reconocer la construcción genérica de hombres y mujeres (para la eliminación de estereotipos de género).

² OIT, página Web.

³ Proyecto Cumple y Gana. Discriminación de Género y derechos laborales de las mujeres: una responsabilidad compartida que requiere un esfuerzo conjunto (Honduras 2008). Elaborado por el Equipo Desarrollo y Género-DEYGE.

- b. Ámbito político:** participación en espacios de toma de decisiones que las afectan o inciden en su práctica laboral (promoviendo el diálogo y concentración con los empleadores y con las directivas de sus organizaciones de personas trabajadoras).
- c. Ámbito institucional:** a través de la elaboración de políticas públicas, leyes y normas que fortalezcan los mecanismos institucionales responsables de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, teniendo presente que las acciones sensibles al género mejorarán las condiciones de las mujeres, si son sostenibles en el tiempo.

Progresos y cambios relacionados con los enfoques de género

El enfoque de Género en el Desarrollo, enfatiza en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, quienes enfrentan problemas y necesidades distintas, que deben ser considerados al plantear intervenciones de desarrollo, puesto que afectan de manera diferente a ambos sexos, especialmente por los roles asignados a cada uno de ellos.

Aún cuando el enfoque GED llevó al consenso teórico de que "género no es sinónimo de mujer", en la práctica se orienta frecuentemente hacia acciones dirigidas a las mujeres. Esta tendencia y la necesidad creciente de operativizar una modalidad con visión inclusiva (que incluya tanto a hombres como a las mujeres), se ha producido un proceso de reflexión que unió experiencias de diferentes países que han empezado a hablar de la "sociedad con perspectiva de género" (la "*engendered society*").

El concepto género desde esta visión, empieza a dejar de ser un asunto de mujeres, entre mujeres y para mujeres y abarca a todos los seres humanos; pues se tiene como norte teórico y estratégico la idea de que los cambios en las relaciones de género son para el conjunto de la sociedad. Ello plantea la necesidad de una apertura hacia una estrategia de género inclusiva que se ha dado en llamar Democracia de Género.

La orientación estratégica de esta visión, es incluir, teórica y operativamente a hombres y mujeres en una dinámica género-inclusiva, integrando cada vez más, lo relacional y convocando a los hombres a las acciones de mejoramiento de las condiciones de las mujeres. La estrategia género-inclusiva, emerge frente a otras prácticas, al convocar no sólo a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto, para continuar avanzando hacia la equidad, sin excluir situaciones específicas que requieren acciones afirmativas para las mujeres, que aseguren la igualdad de derechos y oportunidades.⁴

La estrategia de género inclusiva, busca asegurar que las acciones específicas de empoderamiento de las mujeres no desvíen la atención de su fin último, que es convocar al conjunto

⁴ Idem.

de la sociedad (hombres y mujeres, niños y niñas) para transformar las inequidades de género y disminuir las brechas existentes entre hombres y mujeres en la sociedad. Tal y como quedo establecido en las resoluciones Beijing + 5 (prfo. 49) al hablar de los procesos de formulación de políticas para la equidad de género, donde se plantea que “requieren de la cooperación de mujeres y hombres en todos los niveles. Hombres y niños deben ser involucrados activamente y alentados a participar en todos los esfuerzos para lograr las metas de la Plataforma de Acción y su implementación.”

Transversalización del enfoque de género

Considerar el enfoque de género como parte del funcionamiento de la institución, exige contar con una estrategia operativa consecuente con el marco teórico referencial que se ha presentado en este documento. Esto, demanda interiorizar y aplicar una estrategia de “*Gender mainstreaming*” que asegure la transversalización del enfoque género inclusivo en los aspectos fundamentales del quehacer de la STSS.

De manera que al asumir la Secretaría la estrategia de “*Gender mainstreaming*”, esta llama a introducir criterios de género en la corriente principal del quehacer de la institución de manera transversal, lo que implica intensificar esfuerzos para pasar de concebir el enfoque de género como un agregado de las funciones que desempeña la institución, a dimensionarlo como una variable que mejora el desempeño institucional y la calidad de los servicios que brinda a la población, especialmente a las mujeres trabajadoras. Por lo que la implantación de dicha estrategia, deben observar los siguientes criterios:

- **Transversalidad:** aplicar la estrategia de “*Gender mainstreaming*” o transversalización en el quehacer de la institución, es un enfoque de trabajo no un componente aislado o focalizado en una de sus dependencias. Debe estar presente en la planificación estratégica y operativa institucional, en las actividades principales de cada dependencia: inspección, contratación de recursos humanos, empleo, proyectos especiales, etc.
- **Responsabilidad institucional:** incorporación el enfoque de género en la planificación estratégica y operativa, en los programas y proyectos que se ejecuten, no es un compromiso de las mujeres de la institución, sino de todo el personal, sean estos mujeres u hombres.

La Unidad de Equidad de Género, debe ser vista como el mecanismo especializado en el tema de género, encargado de asesorar, facilitar y promover en la institución la generación de condiciones de equidad para hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el trabajo que se realiza hacia dentro y fuera de la institución, pero con el compromiso que todos los departamentos, unidades o entes que conforman la institución deben adquirir compromisos en esta materia.

- **Cruce temático:** asegurar que los criterios de género se incorporen de manera coherente y se articulen a los aspectos sustantivos del trabajo que realizan las diferentes entidades que conforman la estructura administrativa y funcional de la STSS, como parte integral de los procesos y procedimientos que se realizan en la institución, no como procesos paralelos o independientes.

La incorporación del enfoque de género, en cualquier espacio institucional, debe conseguir la integración de criterios de equidad entre hombres y mujeres en las acciones principales del quehacer institucional.

- **Visión estratégica:** introducir criterios de género en los aspectos sustantivos y priorizados del quehacer institucional, tomando en consideración el sentido de los cambio y modernización institucional, no se introducen criterios de género en forma mecánica ni uniforme, se debe priorizar entre áreas las funcionales y dentro de ellas los aspectos en los que se debe incidir.
- **Maximizar la eficacia:** concebir y operativizar las acciones institucionales con criterios de género para mejorar la calidad de los servicios de la institución. La institución debe favorecer una nueva cultura entre hombres y mujeres basada en la equidad de género. Se estudian los aspectos claves en donde introducir criterios de equidad de género mejore los servicios y el ambiente laboral.
- **La Equidad de género como valor institucional:** orientar la acción institucional de manera decidida a promover la equidad de género, como un valor institucional que promueve: respeto, solidaridad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, que conduce hacia un nuevo pacto de relaciones sociales en búsqueda de la igualdad de oportunidades.

1.2 Visión y misión

La Visión y Misión realizadas para el PEG son retomadas de las establecidas por la STSS, incorporándoles criterios de género.

Visión

Ser una institución eficiente, eficaz y flexible, con alta credibilidad, capaz de establecer alianza estratégica con los actores sociales, para garantizar y optimizar relaciones laborales con justicia, igualdad de oportunidades y equidad, de cara a los retos económicos, sociales y tecnológicos.

Misión

Ser una dependencia estatal rectora de las políticas y estrategias laborales y de seguridad social, que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que promueva una cultura de diálogo, concertación y participación tripartita en las relaciones laborales, dentro del proceso de modernización del estado, a fin de contribuir a la paz social y al desarrollo humano sostenible de Honduras.

Capítulo II

Objetivos, estrategia y lineamientos

2.1 Objetivos

2.1.1 General

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.

2.1.2 Específicos

- Todo el personal de la STSS conoce y aplica el enfoque de equidad de género, en el desarrollo de sus funciones y coordinan las actividades que realizan con las diferentes dependencias para la aplicación y cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia de protección de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- La STSS impulsa acciones que aseguren que la población económicamente activa (trabajadores y trabajadoras) conozcan sus derechos y deberes laborales, articulando esfuerzos en alianza con las organizaciones que representan a las personas trabajadoras, al sector empleador, y demás organizaciones de la sociedad hondureña.

2.2 Estrategia para la ejecución del PEG

2.2.1 Fortalecer los mecanismos institucionales con que contará la STSS para implementar el PEG

La ejecución del Plan Estratégico para la Equidad de Género exige impulsar una estrategia que asegure la relación y aprovechamiento de los mecanismos, procedimientos y procesos institucionales existentes en las áreas administrativas y sustantivas de la STSS. Para que desde los distintos niveles jerárquicos y en toda la estructura organizacional, se realicen esfuerzos coordinados, para alcanzar los objetivos y resultados esperados, con la implementación eficiente y eficaz de las acciones estratégicas identificadas en el Plan.

Actualmente la Secretaría cuenta con dos mecanismos institucionales, que ayudan a desarrollar las funciones y monitorear el trabajo del Programa mujer trabajadora, los cuales son: a) la Dirección de Previsión Social, responsable de la conducción Político-administrativo del Programa, b) El Programa Mujer Trabajadora, que es el encargado o responsable técnico-operativo.

Para llevar a cabo la estrategia se propone, en primer lugar, se transformará al Programa Mujer Trabajadora en una Unidad de Equidad de Género como *staff* de la Dirección de Previsión Social.

Además se crearán dos mecanismos, la **Comisión de Género Ampliada del PEG**, la cual contribuirá con recomendaciones y sugerencias para el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan Estratégico, estará precedida por la STSS, una representación del INAM y otras instituciones involucradas en el tema laboral y que tenga relación con la temática de género; será una instancia formal que sesionará periódicamente o de manera extraordinaria, para su funcionamiento contará con un reglamento que deberá ser conocido por todas las instituciones participantes.

El segundo mecanismo será la **Comisión de Equidad de Género del STSS**, como órgano de conducción política estratégico de la implementación del PEG, con la representación de las direcciones que conforman la STSS.

Mecanismo institucional

- Comisión de Género Ampliada (Recomendaciones y sugerencias para el seguimiento y la evaluación de la implementación PEG): preside la STSS, INAM y otras instituciones.
- Unidad de Equidad de Género, como *staff* de la Dirección de Previsión Social
- Comisión de Equidad de Género del STSS, como órgano de conducción política estratégica de la implementación del PEG, con la representación de las direcciones que conforman la STSS.

Otro aspecto importante para transversalizar el enfoque de género, es el fortalecimiento de la Unidad de Equidad de Género, como mecanismo institucional especializado, que deberá asesorar, acompañar y facilitar el trabajo para que todas las dependencias centrales y regionales que integran la institución impulsen los compromisos establecidos en este Plan.

El fortalecimiento al Programa deberá ser un proceso progresivo; que parta en términos de recursos humanos, retomando al personal existente que conoce del tema, transfiriendo

personal de otras dependencias sensibles al tema que reúna o que pueda llegar a adquirir los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios para el buen funcionamiento del Plan y en los casos indispensables contratando personal calificado,

Posteriormente es necesario, en primer lugar, el desarrollo de un proceso de capacitación que permita la formación del recurso humano del Programa y de las demás dependencias de la STSS en esta temática, tanto en aspectos generales como especializados, de acuerdo al trabajo que desarrollan las diferentes dependencias que conforman la Secretaría.

Este proceso de capacitaciones sistemático que se requiere impulsar, deberá considerar todas las posibilidades a las que actualmente y en el futuro se pueda tener acceso, a través de programas presenciales y virtuales, privilegiando metodologías que permitan que los conocimientos sobre políticas laborales y género que se adquieran puedan ser multiplicados y replicados. Para este esfuerzo se debe partir de la cooperación de instituciones tales como: OIT, CEPAL, agencias del Sistema de Naciones Unidas y de la cooperación internacional y a nivel nacional con el INAM.

También, se deberán impulsar acciones de información y divulgación sobre los contenidos y avances en la ejecución del Plan, para contribuir a la rendición de cuentas de lo hecho y dar a conocer las lecciones aprendidas, para esto se diseñará un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación; que permita contar con la información permanente para la toma de decisiones, a partir de las lecciones aprendidas en la ejecución del Plan Estratégico.

2.2.2 Procedimientos institucionales existentes en la STSS

La ejecución del Plan Estratégico de Equidad de Género en la STSS, se deberá desarrollar estrechamente articulado al PNEC y al Plan Estratégico de la STSS, por lo que es necesario implementar una estrategia que integre y aproveche todos los procesos que desarrollan las diferentes dependencias de la institución, priorizando aquellas donde introducir el enfoque de género asegure incidir en el trabajo fundamental de la institución, tales como: Dirección General de Trabajo, Dirección General de empleo, Inspección General de Trabajo, Dirección General de Previsión Social, Dirección General de Salarios, Procuraduría General de Trabajo, Planeamiento y Evaluación de Gestión, Gerencia Administrativa: Recursos Humanos, Presupuesto.

Cuando se elaboren los Planes Operativos Anuales (POA) de las diferentes direcciones de la STSS, se deben consignar las actividades de género en que cada unidad, departamento o dirección están involucradas de acuerdo al Plan, asegurando que a estas actividades se les asigne el presupuesto o contraparte institucional para desarrollarlas, de tal manera que cuenten con los recursos necesarios para alcanzar resultados concretos anualmente.

La transversalización de la temática de género debe implicar a todos los niveles jerárquicos, en términos políticos (discurso, declaraciones, etc.) y técnicos (planes, programas y proyectos),

para que los compromisos sean asumidos en la estructura organizacional y funcional con que cuenta la Secretaría; de tal manera que los objetivos esperados se alcancen implementando eficiente y eficazmente las acciones estratégicas planteadas para los próximos cinco años.

Será importante llevar adelante una gestión “proactiva” de recursos financieros y técnicos ante las instancias públicas, la cooperación internacional y otras instancias involucradas en el ámbito laboral (empleadores, sindicatos, ONG), a partir del diseño de proyectos o programas que contribuyan a la operativización, en el mediano y largo plazo, las acciones estratégicas y las actividades planteadas en este Plan.

2.2.3 Procesos interinstitucionales y de coordinación sectorial

Para implementar este Plan Estratégico, se requiere realizar convenios y alianzas con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que están involucradas en el ámbito laboral y que se han identificado como indispensables para cumplir con los objetivos del mismo, entre estas se pueden mencionar: INAM, Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), centrales obreras, instituciones académicas, organismos de mujeres y organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la defensa de los derechos laborales, entre otras. Así como se deberá trabajar estrechamente con el Consejo Económico Social (CES).

Es necesario tomar en cuenta para la realización del Plan, la articulación de los lineamientos del Plan Nacional de Generación de Empleo Digno, en sus ejes estratégicos cinco y seis, referidos a la Protección Social y al Diálogo Social respectivamente, la cual tiene como objetivo el fortalecimiento y generación de políticas de empleo, para la disminución de la pobreza, informalidad de los empleos y condiciones precarias, para generar un empleo digno y de calidad.

También se debe tomar en cuenta la Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer, en especial los artículos 4, 5,7 y todos los artículos del Capítulo IV relacionados a la igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social, dicha Ley tiene como objetivo eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer, priorizando en las áreas de familia, educación, trabajo y seguridad social.

En el caso del INAM, en todo el proceso de elaboración y diseño del PEG se ha considerado y tenido presente la necesaria articulación a la Política Nacional de la Mujer y el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, donde se busca impulsar la equidad de género en el ámbito laboral, a través del capítulo 3 economía y pobreza, retomando el objetivo No.6 referido a mejorar y ampliar el acceso de las mujeres al mercado laboral, garantizando el efectivo cumplimiento de sus derechos laborales, con la intención de asegurar cumplir con sus responsabilidades en las cuatro líneas de acción que se refieren directamente a competencias de la STSS.

Esta articulación armoniosa entre la propuesta de la normativa descrita y el PEG de la STSS, permitió establecer la relación de las acciones y artículos mencionados con los lineamientos estratégicos que se elaboraron para este Plan, lo que permitió enriquecer las acciones estratégicas y las actividades del PEG con aquellas que compartían un mismo fin.

2.3 Lineamientos generales

Para que la STSS pueda dar respuesta a las problemáticas de género, identificadas mediante el proceso de diagnóstico participativo, es necesario establecer lineamientos generales del PEG. Las problemáticas identificadas fueron las siguientes:

Nivel	Externo	Interno
I	<ul style="list-style-type: none"> ● Miedo al cambio. ● Capacitación y sensibilización sobre género. ● Falta de conocimiento sobre el concepto de género y los derechos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilizar a la jefa de RRHH y otros sobre discriminación con enfoque de género. ● Discriminación de género al hombre en las prácticas sociales y culturales en cuanto a la celebración del día del padre. ● Sensibilizar a las autoridades superiores, dar oportunidad cuando una persona trabajadora ha logrado superarse en el sentido académico, sin discriminación de género. ● Evitar que se politicen los derechos del personal, dando el derecho conforme al conocimiento y habilidades, corresponde.
II	<ul style="list-style-type: none"> ● Patrones culturales. ● Baja autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de coordinación entre direcciones, relacionado al tema de equidad de género.

Nivel	Externo	Interno
III	<ul style="list-style-type: none"> ● Machismo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Discriminación por razones de género, por parte de jefes, para enviar al personal a capacitaciones en general. ● Debilidad del departamento de la mujer para asesorar a las dependencias de la STSS. ● Debilidad e insuficiencia de las actividades del programa de la mujer trabajadora.

Durante el proceso de identificación de los lineamientos se priorizaron los problemas que se abordarán en los próximos cinco años, tanto aquellos que se encontraron en el interior de la institución (hacia dentro), como los detectados en el ámbito de trabajo, donde presta sus servicios (hacia fuera) la Secretaría.

Al tratar los problemas en el interior y hacia fuera de la institución, se pretende dar una respuesta institucional a las inequidades de género que aún persisten, que afectan la inserción laboral en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Problemas hacia el interior de la Secretaría	Problemas hacia afuera de la Secretaría
<ul style="list-style-type: none"> ● Poca sensibilidad y conocimientos de género, en las autoridades, jefaturas y personal del STSS. ● Escasa coordinación de las diferentes instancias de la STSS para trabajar por la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Patrones culturales machistas existentes en los sectores empresariales y sindicales ● Bajo nivel de empoderamiento de las mujeres trabajadoras y de conocimientos sobre sus derechos y deberes laborales.

Los lineamientos generales del Plan Estratégico de Equidad de Género (PEG), orientan el tipo de intervención y acciones que las distintas entidades que conforman la STSS deberán aplicar, para regir y regular las políticas laborales del país, considerando las necesidades e intereses diferentes que tienen mujeres y hombres en el mundo laboral.

Las características de las intervenciones que se deben realizar, han permitido identificar las tres áreas de actuación del PEG 2009-2013, en las cuales se han agrupado los lineamientos y las acciones estratégicas de la manera siguiente:

I. Área de capacitación y estudios institucionales

Desde esta área se pretende impulsar medidas en diferentes ámbitos para reforzar los procesos formativos entre el personal de la STSS, que les permita contar con los conocimientos teórico-prácticos para operativizar el enfoque de equidad de género en sus responsabilidades de trabajo.

Lineamiento general No. 1

Desarrollar procesos de sensibilización, capacitación teórica/práctica y elaboración de estudios en materia de género, para elevar los niveles de conocimiento sobre las relaciones de género existentes en el ámbito laboral e introducir criterios de género en los aspectos claves del quehacer de las diferentes direcciones de la STSS.

II. Área de fortalecimiento institucional

Desde esta área se pretende el posicionamiento político institucional y la capacidad técnica de los mecanismos institucionales especializados en el tema de género (Comisión de equidad de género y Unidad de Equidad de Género), incluyendo medidas normativas, presupuestarias y reformas institucionales, garantizando formalmente el nivel jerárquico y funcional de la institucionalidad de género, a fin de que puedan cumplir sus responsabilidades en la implementación del Plan.

Lineamiento general No. 2

Crear y posicionar los mecanismos institucionales que asesoren, faciliten y acompañen la implementación del PEG, en la estructura funcional de la STSS.

Lineamiento general No. 3

Fortalecer a la STSS para la transversalización del enfoque de género, con la creación de normativas y mecanismos institucionales que aseguren de manera práctica la aplicación de criterios de género en el quehacer de las áreas claves de trabajo.

III. Área de capacitación e incidencia al sector laboral

Esta área de actuación reconoce la importancia, por parte de los empleadores y trabajadores, de desarrollar procesos de capacitación e incidencia sobre la legislación y convenios internacionales para la protección de los derechos laborales.

Asimismo, incidir en propuestas de reformas al Código de Trabajo con el objetivo que se cumpla la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo y el cumplimiento de los derechos laborales.

Lineamiento general No. 4

Desarrollar procesos de capacitación e incidencia sobre la legislación nacional y los convenios internacionales, en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres, dirigidos a empleadores y población trabajadora, a partir de alianzas estratégicas con todos los sectores involucrados en el sector laboral.

IV. Área de divulgación y comunicaciones

Esta área contribuirá, a través de la divulgación y coordinación de esfuerzos con otras instituciones, a visibilizar y eliminar las brechas entre mujeres y hombres, que se expresan en discriminaciones salariales y condiciones de trabajo precarias, sobre todo para las mujeres; fomentando simultáneamente el empleo de calidad, para garantizar el trabajo decente en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. También, se aunarán esfuerzos con diferentes actores del sector laboral, para asegurar el ejercicio pleno del conocimiento de los derechos laborales, la eliminación de condiciones discriminatorias y la segregación laboral sexista.

Lineamiento general No. 5

Promover y divulgar entre las personas trabajadoras los deberes y derechos laborales para mejorar conductas que erradiquen la discriminación por razones de género en los centros y en las organizaciones sindicales.

Con respecto a las acciones estratégicas, como se explicó anteriormente cada una de ellas operativiza los lineamientos; estas acciones son producto del proceso participativo que se llevó a cabo para su identificación, el cual cuenta además con el respaldo legal y político que les brinda el hecho de contribuir a implementar políticas públicas de carácter nacional.

La realización de las acciones identificadas en este Plan, requiere generar alianzas estratégicas y coordinaciones con las diferentes organizaciones que se verán involucradas como son: CES, INFOP, INAM, FHIS, etc., para que con el apoyo de todas se pueda dar respuesta eficaz y eficiente a las problemáticas que enfrentan las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Capítulo III.

Sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación

Es necesario que al implementar el PEG 2009-2013, paralelamente se establezca un sistema institucional que asegure el monitoreo, seguimiento y evalúen el cumplimiento del mismo. Esto con el objetivo de fomentar la transparencia en la rendición de cuentas y la autoevaluación de las acciones y actividades ejecutadas en el marco del Plan. Para llevar a cabo este proceso se contará con el respaldo político y técnico a través de los mecanismos institucionales establecidos.

El sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación, tendrá como mecanismos institucionales los mismos que serán creados y fortalecidos para orientar y velar por la implementación del Plan, los cuales son: Comisión de Género Ampliada, Comisión Institucional de Equidad de Género y la Unidad de Equidad de Género; quienes serán los responsables de echar a andar los procesos necesarios para que el sistema genere los informes y reportes de salida requeridos para la toma de decisiones, la identificación de buenas prácticas y la rendición de cuentas.

Los procesos que requiere el sistema, se inscribirán en primer lugar en los procedimientos ya establecidos en la institución, evitando duplicar esfuerzos en la captura de datos y el procesamiento de información, mediante el desarrollo de los instrumentos que permitan formatos, guías de trabajo, protocolos, etc., que las diferentes unidades operativas aplican en su trabajo cotidiano, contengan criterios de género, los cuales contribuyan a rastrear los indicadores establecidos en este Plan.

Este Sistema, también aprovechará los procedimientos desarrollados desde las diferentes Direcciones Generales, lo que permitirá se recojan en el quehacer de cada Dirección y área, los datos de entrada del Sistema, para luego preparar periódicamente los informes de salida del Sistema que analizarán (trimestrales, semestrales y anuales) la ejecución de las acciones estratégicas y actividades. Estos informes de salida serán un apoyo valioso para las evaluaciones intermedia y final que se realizarán sobre el nivel de cumplimiento alcanzado a nivel de resultados y objetivos.

Lo anterior, requiere fortalecer la coordinación en el interior de la institución (intra-institucional) y con las entidades del sector laboral u otras organizaciones (inter-institucional) que estén interesadas en contribuir a la implementación del Plan.

Para la coordinación intra-institucional, es necesario nombrar referentes de género en todas las direcciones de la STSS; mientras lo segundo, hace necesario que las instituciones involucradas nombren oficialmente a sus representantes, los cuales serán los encargados de integrar

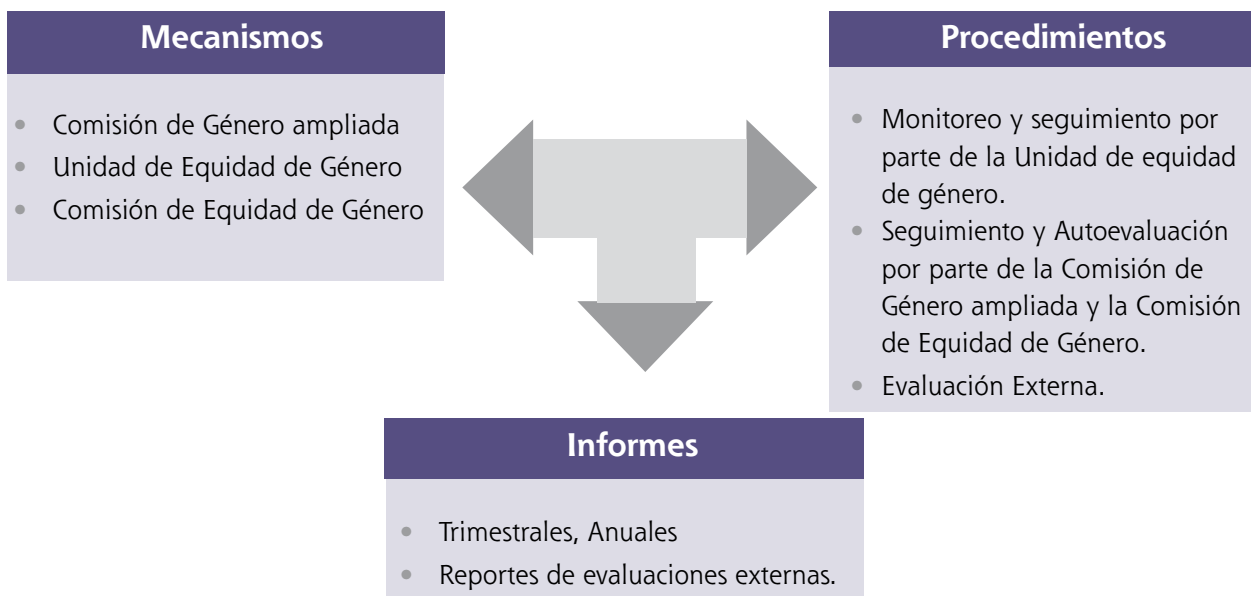
la Comisión de Género Ampliada o de apoyar en las diferentes actividades establecidas al PEG. En ambos casos se evitará la rotación del personal asignado para impedir la pérdida de memoria técnica y política de los acuerdos tomados y de los procesos impulsados.

La Unidad de Equidad de Género será la responsable de consolidar los reportes e informes que resulten del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación, el papel de la Comisiones será fundamental para sugerir y orientar medidas que ayuden alcanzar los objetivos propuesto en este plan.

Los informes periódicos que se realizarán deben contener propuestas para superar las dificultades que se hayan encontrado en el proceso de implementación del Plan, éstas serán evaluadas por parte de las Comisiones y serán las responsables de aprobar los cambios que se necesiten realizar.

Cuando se realicen las evaluaciones intermedias (2 ó 2 1/2 años de iniciado) y final del PEG, que implicará una reflexión y análisis de los resultados y efectos producidos con la implementación del Plan, serán un elemento clave los informes periódicos que desarrollará la Unidad de Equidad de Género, quien con el apoyo de los integrantes de la Comisión Institucional de Equidad de Género, a nivel interno, y la Comisión de Género Ampliada, a nivel del sector u otras instituciones, velará por que se tomen las medidas correctivas que sean necesarias para superar dificultades o bien para replicar buenas prácticas.

Para hacer eficiente el Sistema, se deberá crear una plataforma informática, que haciendo uso de las TIC y teniendo como base los indicadores de avance y resultado de cada una de las acciones y actividades, pueda rendir informes ágiles que retroalimenten al Sistema, para evitar repetir errores, y tomar con agilidad las medidas correctivas cuando éstas sean necesarias.



Capítulo IV

Áreas, acciones estratégicas y actividades

4.1 Área de capacitación y estudios de género institucionales

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento general N° 1

Desarrollar procesos de sensibilización, capacitación teórica/práctica y elaboración de estudios en materia de género, para elevar los niveles de conocimiento sobre las relaciones de género existentes en el ámbito laboral e introducir criterios de género en los aspectos claves del quehacer de las diferentes direcciones de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Acción Estratégica 1.1 Desarrollo de un Programa de sensibilización, capacitación y formación dirigido a las autoridades y personal técnico de la STSS		Indicador de Avance				
		Al finalizar el año 2010 todas las jefaturas de la Secretaría y el 50% de las personas trabajadoras habrán participado en talleres de introducción al enfoque de género				
Indicador de Resultado Al finalizar el Plan, el 80% del personal técnico habrá cursado un módulo especializado en su área de trabajo y el 50% del personal operativo habrá cursado los dos módulos básicos.		MEDIOS DE VERIFICACIÓN		RESPONSABLES		
		AÑO				
ACTIVIDADES	2009	2010	2011	2012	2013	
1. Iniciar un proceso previo de capacitación al personal involucrado en la implementación del área de capacitación y estudios institucionales.						Capacitaciones al personal encargado. <ul style="list-style-type: none"> ● Recursos Humanos ● Unidad de Género.
2. Elaboración del Programa de capacitación y formación.						Documento de Programa. <ul style="list-style-type: none"> ● Recursos Humanos ● Unidad de Género.
3. Gestión de recursos para el programa ante las autoridades institucionales y la cooperación internacional.						Acuerdos y convenios. <ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General de Previsión Social ● Dirección de cooperación externa y movilización de recursos ● Dirección de modernización.
4. Desarrollo del Programa de capacitación.						Listas de participantes. <ul style="list-style-type: none"> ● Recursos Humanos ● Unidad de Género ● Direcciones.

ACTIVIDADES	AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
	2009	2010	2011	2012	2013		
<p>Acción Estratégica 1.2 Desarrollar estudios que eleven el nivel de conocimiento sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en el ámbito laboral, a partir de la desagregación por sexo de la información estadística que se produce en el quehacer cotidiano de la secretaría y en las otras instituciones gubernamentales involucradas en el sector económico y social.</p>							
<p>1. Diseñar de estudios con enfoque de género.</p>						Documento de Programa.	<ul style="list-style-type: none"> ● Inspección General de Trabajo ● Dirección de Recursos Humanos ● Unidad de Género
<p>2. Elaborará una directriz institucional que exija que se registren todos los servicios que brinda la institución, destacando el sexo (hombre - mujer) de quien lo solicita.</p>						Registro de servicios brindados.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General de Previsión Social ● Despacho de Ministra de STSS
<p>3. Estudios y análisis de género de la información recopilada a través de los reportes de las diferentes direcciones y jefaturas de la secretaría. (UPEG).</p>						Reportes e informes sobre estudios.	<ul style="list-style-type: none"> ● Inspección General de Trabajo ● Unidad de Género
<p>4. Divulgar los resultados en la Secretaría y en otras instituciones gubernamentales involucradas en el sector económico – social. capacitación.</p>						Materiales de divulgación: cuñas radiales, afiches, volantes, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación Institucional.

4.2 Área de fortalecimiento institucional

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento general N° 2

Crear y posicionar los mecanismos institucionales que asesoren, faciliten y acompañen la implementación del PEG, en la estructura funcional de la STSS.

ACTIVIDADES	AÑO				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012		
<p>Acción Estratégica 2.1 Creación de la Unidad de Equidad de Género, para asesorar, facilitar y orientar la implementación del PEG como mecanismo institucional especializado en la temática de género.</p>	<p>Indicador de Avance En el transcurso del 2011 la Unidad de Género estará instalada y funcionando; y se estará en proceso de reubicación.</p> <p>Indicador de Resultado Al finalizar el plan, se contará con una Unidad Staff Asesora del despacho de la Secretaría.</p>					
1. Elaborar y aprobar el mecanismo para modificar el departamento mujer trabajadora a Unidad de Género.					Decretos y acuerdos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Despacho Ministerial ● UIPEG ● PNED ● Gerencia Administrativa ● DPS ● Dirección de Modernización
2. Transformación y funcionamiento de la Unidad de Género.					Plan de reingeniería.	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia Administrativa ● UIPEG ● PNED ● Dirección de Modernización
3. Capacitación del personal de la Unidad de Género.					Memoria de Taller, informes de ejecución, lista de participantes.	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia administrativa ● UIPEG ● Dirección de previsión social
4. Evaluación de la capacidad instalada y posicionamiento de Unidad de género, para promover su ubicación como Staff del despacho Ministerial de la Secretaría.					Informe de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia Administrativa ● UIPEG ● PNED ● Dirección de Recursos Humanos ● Dirección de Modernización ● Subgerencia de Presupuesto ● Unidad de Género.
5. Instalación y funcionamiento de la unidad de Género como Staff Asesora del despacho ministerial.					Funcionamiento de la Unidad de Género Staff Asesora.	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia Administrativa ● UIPEG ● PNED ● Dirección de Recursos Humanos ● Dirección de Modernización ● Unidad de Género.
6. Efectuar el cambio de nominación dentro de la estructura presupuestaria de la STSS.					Estructura Presupuestaria modificada.	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia administrativa ● UIPEG ● DPS.

Lineamiento general N° 3

Fortalecer a la STSS para la transversalización del enfoque de género, con la creación de normativas y mecanismos institucionales que aseguren de manera práctica la aplicación de criterios de género en el quehacer de las áreas claves de trabajo.

ACTIVIDADES	AÑO						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012	2013			
<p>Acción Estratégica 3.1 Readecuar instrumentos y guías de trabajo que orienten la utilización del enfoque de equidad de género, de acuerdo a la naturaleza de las funciones de las distintas direcciones que conforman la STSS.</p>								
<p>1. Readecuar los instrumentos y herramientas, para recopilar datos e información que faciliten el análisis de género y el seguimiento de los convenios sobre discriminación, por razones de género y trabajo adolescente.</p>						Instrumentos de investigación y herramientas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Género ● Programas y dependencias de la STSS. ● Procuraduría ● Conflictos individuales ● Dirección de Higiene y Seguridad ● Dirección General de empleo. 	
<p>2. Identificar los entes de la Secretaría que serán responsables de aplicar los instrumentos elaborados.</p>						Entes identificados.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Modernización ● Unidad de Género ● Inspección General de Trabajo. 	
<p>3. Elaboración trimestral los de informes de seguimientos, monitoreo y evaluación, sobre aplicación de los instrumentos elaborados; recomendaciones a la aplicación de los mismos, para la no discriminación.</p>						Informes de Seguimiento monitoreo y Evaluación. Recomendaciones para la aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Género 	

4.3 Área de capacitación e incidencia al sector laboral

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento general N° 4

Desarrollar procesos de capacitación e incidencia sobre la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres, dirigidos a empleadores y población trabajadora, a partir de alianzas estratégica con todos los sectores involucrados en el sector laboral.

Acción

Estratégica 4.1

Impulsar una alianza estratégica entre la STSS con las centrales obreras y el Consejo Nacional de Empresa Privada CONEP, para desarrollar un programa de capacitación orientado a homologar la legislación nacional con los convenios internacionales en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres, que promueva su cumplimiento y el trabajo digno para hombres y mujeres.

Indicador de Avance

Para el último trimestre del año 2010 se habrán realizado al menos dos talleres sobre legislación laboral y convenios internacionales en la protección de los derechos laborales de las mujeres y se contará por lo menos una propuesta de reforma a la legislación nacional.

Indicador de Resultado

Al finalizar 2011 se habrá logrado ejecutar el programa de capacitación y se cuenta con las propuestas de reformas a la legislación nacional que la equipara con los convenios internacionales.

ACTIVIDADES

AÑO

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

INVOLUCRADOS

	2009	2010	2011	2012	2013		
1. Elaboración de programa de capacitación en legislación laboral y convenios internacionales en la protección de los derechos laborales.						Documento del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> ● INAM ● CONEP ● Centrales obreras ● Unidad de Género de la STSS ● Centro de capacitación / Recursos Humanos.
2. Gestión del programa ante los sectores involucrados en el ámbito laboral.						Acuerdos y Convenios.	<ul style="list-style-type: none"> ● INAM ● CONEP ● Centrales obreras ● Unidad de Género de la STSS ● Centro de capacitación / Recursos Humanos.
3. Ejecución del Programa en alianza con las centrales obreras y el Consejo Nacional de Empresa Privada CONEP.						Memorias de talleres, informes de ejecución, listas de participación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ● INAM ● CONEP ● Centrales obreras ● Unidad de Género de la STSS ● Centro de capacitación / Recursos Humanos.

ACTIVIDADES	AÑO				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012		
<p>Acción Estratégica 4.2 Promover propuestas de reformas al Código de Trabajo y a las disposiciones de los regímenes especiales para incorporar los derechos laborales de trabajadoras de las maquilas y de empresas agroindustriales, contenidos en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.</p>						
<p>Indicador de Avance • Para el último trimestre del año 2010 se habrán realizado por lo menos dos talleres sobre legislación laboral y convenios internacionales en la protección de los derechos laborales de las mujeres.</p> <p>Indicador de Resultado Al finalizar 2012 se habrá logrado ejecutar el programa de capacitación, con la participación de mujeres trabajadoras de maquilas, empresas agroindustriales y sus organizaciones.</p>					<ul style="list-style-type: none"> ● Propuestas elaboradas. ● INAM ● Unidad de Género de la STSS ● Consejo Económico y Social (CES). 	
<p>1. Elaboración de propuestas de reformas en el marco del proceso de capacitación sobre legislación nacional y convenios internacionales.</p>					Propuestas elaboradas.	<ul style="list-style-type: none"> ● INAM ● Unidad de Género de la STSS ● Consejo Económico y Social (CES).
<p>2. Elaborar estrategia de divulgación e incidencia para las reformas al Código de Trabajo y disposiciones de los regímenes especiales.1.</p>					Estrategia elaborada.	<ul style="list-style-type: none"> ● INAM ● Unidad de Género de la STSS ● Consejo Económico y Social (CES).
<p>3. Implementación de la estrategia de divulgación e incidencia.</p>					Informe de las acciones desarrolladas en el marco de la implementación de la estrategia.	<ul style="list-style-type: none"> ● INAM ● Unidad de Género de la STSS ● Consejo Económico y Social (CES).
<p>4. Aprobación y publicación de las reformas al Código de Trabajo y a las disposiciones de los regímenes especiales.</p>						<ul style="list-style-type: none"> ● INAM ● Unidad de Género de la STSS ● Consejo Económico y Social (CES).

4.4 Área de divulgación y comunicaciones

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento general N° 5

Promover y divulgar entre las y los trabajadores/as los deberes y derechos laborales para mejorar conductas que erradiquen la discriminación por razones de género en los centros de trabajo y en las organizaciones sindicales.

<p>Acción Estratégica 5.1 Desarrollo de programa de comunicación y difusión de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, que contribuya a la igualdad de oportunidades y equidad de género para ayudar a eliminar actitudes y prácticas que discriminen, de acuerdo con los convenios de la OIT, en materia de derechos laborales de las mujeres.</p>		<p>Indicador de Avance Para el año 2010 será ejecutada por lo menos una campaña de divulgación de los derechos y obligaciones laborales los(as) trabajadores(as) con equidad de género.</p> <p>Indicador de Resultado Al finalizar el Plan, se habrá logrado implementar por lo menos el 90% de las actividades de comunicación y difusión planteadas en la estrategia aprobada.</p>				
<p>ACTIVIDADES</p>		<p>MEDIOS DE VERIFICACIÓN INVOLUCRADOS</p>				
<p>AÑO</p>		<p>2009</p>	<p>2010</p>	<p>2011</p>	<p>2012</p>	<p>2013</p>
<p>1. Elaboración del Programa de divulgación y comunicación de los derechos laborales con equidad de género y masculinidad.</p>	<p>Documento de programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Género ● Secretaría de Comunicación Institucional ● Dirección General de Trabajo ● Inspección General de Trabajo ● Dirección General de Empleo 					
<p>2. Gestión del programa ante las autoridades institucionales y cooperación internacional.</p>	<p>Acuerdos y Convenios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Secretaría de Comunicación Institucional ● Unidad de Género ● Subgerencia de Presupuesto ● Dirección de Cooperación Externa y Movilización 					
<p>3. Ejecución del programa de comunicación y difusión.</p>	<p>Reportes sobre los Espacios en los medios de comunicación: televisiva, radial, escrita, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Coordinación de Direcciones Regionales ● Secretaría de Comunicación Institucional ● Unidad de Género 					

ACTIVIDADES	AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012	2013		
<p>Acción Estratégica 5.2 Campaña de comunicación y divulgación para crear condiciones de equidad e igualdad de género, orientada a desarrollar acciones que faciliten la incorporación de las mujeres al trabajo productivo en los diferentes sectores laborales; con el fin de fortalecer el alcance y aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Política Nacional de la Mujer.</p>	<p>Indicador de Avance</p> <ul style="list-style-type: none"> Al finalizar el segundo año se habrá ejecutado al menos una campaña de divulgación sobre los deberes y derechos de las personas trabajadoras. Para el año 2010 se han desarrollado al menos tres acciones que faciliten la incorporación de las mujeres al trabajo productivo en los centros de trabajo de los diferentes sectores en coordinación con gobiernos locales, instituciones gubernamentales, empresa privada y ONG. <p>Indicador de Resultado</p> <p>Al finalizar el Plan, se habrá logrado implementar por lo menos el 90% de las actividades de comunicación, educación y sensibilización planteadas en la estrategia aprobada</p>						
1. Elaboración de estrategia de comunicación y divulgación para desarrollar en los centros de trabajo.						Documento de estrategia.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Comunicación Institucional Dirección General de Trabajo Inspección General de Trabajo Dirección General de Empleo
2. Gestión de recursos para implementar la estrategia de comunicación y divulgación ante las autoridades institucionales, medios de comunicación y cooperación internacional.						Acuerdos y Convenios.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Comunicación Institucional, Unidad de Género Dirección de Cooperación Externa y Movilización de Recursos.
3. Implementación de estrategia de comunicación y divulgación, impulsando programas y proyectos de capacitación para trabajadoras domésticas, de maquilas y empresas agroindustriales.						Material de divulgación: cuñas radiales.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación de Direcciones Regionales Secretaría de Comunicación Institucional Unidad de Género.
4. Desarrollo de acciones que faciliten la incorporación de las mujeres al trabajo productivo, en coordinación con gobiernos locales, instituciones gubernamentales, empresa privada y ONG.						Informes sobre las acciones desarrolladas.	<ul style="list-style-type: none"> Servicios Regionales Secretaría de Comunicación Institucional Unidad de Género.

Anexo

No.	Nombre y Apellidos	Cargo	Dependencia /Institución
1	Donaldo Martínez	Subinspector	STSS central
2	Noel David Inocente	Procurador General	STSS central
3	Merary Larizza Centeno	Inspectora de Trabajo	STSS central
4	Renia Judith Andino	Subgerente de Recursos Humanos	STSS central
5	Roque Garay	Asistente de D.	STSS central
6	Miriam Cerrato	Director de Modernización	STSS central
7	Judy Donaire	Director Cooperación Externa	STSS central
8	Maria Ubaldina Martínez	Jefe de Organizaciones Sociales	STSS central
9	Ana Luna Ávila	Trabajadora Social	STSS central
10	Carol Sugo	Trabajadora Social	STSS central
11	Karen Guzmán	Comunicación Institucional	STSS central
12	Allan Cruz	Dirección de Planificación	STSS central
13	Noluro Castro	Empleado	STSS central
14	Caren Waldina Medina	Psicóloga	STSS central
15	Jorge Alejandro Ponce	Dirección General de Salarios /Economista	STSS central
16	Carla Suyapa Calix Hernández	Inspectora de higiene y seguridad	STSS central
17	Noemí Torres	Directora UCP	STSS central
18	Elida Funes	Investigadora de Salarios	STSS central
19	Janine Iveth Mendieta	Especialista informática	STSS central
20	Verónica Patricia Majano	Inspectora de Trabajo	STSS central
21	Joel Saiol Villalta	Servicios Generales	STSS central
22	Rafael Armando Maradiaga	Inspector de trabajo	STSS central
23	Lourdes Salinas	Asistente técnica	STSS central
24	Martha Rosmery Sula	Inspectora de trabajo	STSS central
25	Ada Ruth Cañas	Inspectora de trabajo	STSS central
26	Brenda Herrera	Analista Organizacional	STSS central
27	Ailyn Álvarez	Analista	STSS central
28	Marlen Ayala	Coordinadora capacitación	STSS central

No.	Nombre y Apellidos	Cargo	Dependencia /Institución
29	Francis Fuentes	Investigador de salarios	STSS central
30	Román Pacheco	Técnico Observatorio Laboral	STSS central
31	Yolanda García	Oficinista	STSS central
32	Anadylia Gallardo	Inspectora de higiene y seguridad	STSS central
33	Idania Rodriguez	Oficial de colocación	Empleador
34	Xiomara Aguilar	Inspectora de Trabajo	STSS central
35	Griselda Zelaya	Directora general de Previsión Social	STSS central
36	Gabriela Borjas	Auxiliar de programador	STSS central

