

INFORME FINAL

PASANTIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE EL SALVADOR AL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL DE ARGENTINA

EN EL MARCO DE LA RED INTERAMERICANA PARA LA ADMINISTRACION LABORAL (RIAL) DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA)

Asesoría In-Situ, 03 al 06 de Diciembre 2012

1) BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

El día 03 de diciembre del presente año se inicia la pasantía en las instalaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, inicialmente nos dan la bienvenida, y seguidamente se presenta la agenda programada para la semana.

Participantes de la Unidad para la Equidad entre los Géneros (UEG) del MTPS de El Salvador:

Reyna Guadalupe Velasco de Hernández, Coordinadora
Doris Maribel Vásquez Aquino, Colaboradora Técnica Jurídica
Ana Beatriz Ponce Sandoval, Técnica Administrativa

La pasantía realizada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, fue diseñada para ser desarrollada en cuatro días mediante varias sesiones diarias de trabajo de 3 horas cada una, programadas 3 en la mañana y 3 en la tarde, con funcionarias y funcionarios de las distintas áreas del Ministerio.

Las sesiones fueron organizadas por la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) y programadas metodológicamente desde una óptica informativa y participativa, consistía en una presentación inicial por parte de las técnicas de las áreas correspondientes y posteriormente un espacio de preguntas y respuestas.

Las sesiones fueron programadas de la siguiente forma:

Primer día

Por la mañana

Presentación de las diferentes áreas:

- Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO).
Conformada por cuatro sectores representantes de diversas instituciones del Sector Gubernamental, Sindical, Empresarial y Social, que ha crecido en forma sostenida desde 1998.
La Comisión considera que el diálogo en la democracia es el mejor sistema de convivencia con el cual se deben de resolver los conflictos en el mundo laboral.
- Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT). Es una dependencia directa del Ministro de Trabajo; cuyo objetivo es transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas del Ministerio.
Es el responsable de instrumentar políticas de Estado para que en los programas y acciones del MTEySS se incorpore la perspectiva de género.
Integra sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas.
- Formación de Equidad para el Trabajo Decente. Sector de actividad Servicio Doméstico.
Las acciones de formación profesional apoyadas por esta área de formación buscan principalmente fortalecer la empleabilidad de personas desempleadas o subempleadas, con experiencias laborales precarias y trayectorias de formación irregulares.

Entre sus funciones se encuentran:

- Mejorar la empleabilidad de las personas, a través de una formación de calidad, articulando con orientación laboral y apoyo a la búsqueda de empleo.
- Promover la perspectiva de género en la capacitación de personas de ambos sexos.
- Profesionalizar y jerarquizar ocupaciones tradicionalmente desvalorizadas.
- Promover el Trabajo Decente, a través de diferentes estrategias y en vinculación con diversos ámbitos de política educativa.

Los principales proyectos formativos promovidos por el área son:

- ✓ Servicios en casas particulares
- ✓ Atención y Cuidados de Personas
- ✓ Servicios Integrales de Salón
- ✓ Panadería básica
- ✓ Cocina básica para eventos
- ✓ Servicios a espacios verdes
- ✓ Recepción en Alojamientos Turísticos
- ✓ Servicios estéticos

Asimismo se brindan otras propuestas de formación según las necesidades específicas de cada contexto socio-productivo.

- Secretaría de Empleo – Asesora para temas de Género y diversidad sexual.
Contribuyen a la disminución de inequidades en el acceso y permanencia en los empleos fundadas en el género y/o la diversidad sexual, a partir de la incorporación de una perspectiva de equidad en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo, capacitación y en la gestión institucional.
Impulsan la incorporación de un enfoque de género y respeto a la diversidad sexual en el diseño y gestión de las políticas y en la práctica cotidiana de los equipos técnicos de la Secretaría de Empleo. Para ello desde la Asesoría de Género y Diversidad Sexual se articula con las áreas sustantivas para planificar y organizar acciones en el territorio tendientes a la equidad de género y a la remoción de barreras al empleo fundadas en la discriminación.
Cuentan con una Mesa de Género y Diversidad Sexual integrada por una persona de cada dirección perteneciente a la Secretaria.
- Trabajo y Diversidad Sexual
 - Contribuye al cambio cultural orientado a la no discriminación del colectivo LGTBI y la inclusión igualitaria de las nuevas identidades en el ámbito laboral.
 - Cuentan con material de difusión sobre la Ley de Identidad de Género
 - Cuentan con una Ley de Matrimonio Igualitario.
 - Han logrado a través de acuerdo ministerial nombrar a las personas del colectivo LGTBI según su género sentido.
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL).

- Atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica.
- Elaboración de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales.
- Establecer vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas y otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales.
- Realizar y promover tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación.
- Se presentó un video sobre la prevención de la violencia laboral.
- Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL).
 - Se diseña el Boletín de Estadísticas de Género para difundir y proveer información sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y las diferencias en relación a la participación entre hombres y mujeres.

Por la tarde

- Se dio a conocer la misión, visión, valores institucionales y las diferentes áreas con las que cuenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, así como también los avances obtenidos respecto a la transversalización del enfoque de género en este Ministerio.

Segundo día

Por la Mañana

- Encuentro con Integrantes de la CTIO. Se realizó plenaria con las diferentes representantes de los sectores empresariales, sindicales, Organizaciones Sociales y del estado.

Por la tarde

- En el marco del Programa “Nuevos Oficios para Mujeres” que lleva adelante la CEGIOT, se realizó visita al Centro de Formación Profesional “CGERA-Juan Zanella.”; en donde se imparte el Curso de Formación para la reparación de motos y motores ligeros, en la promoción de trabajos no tradicionales para mujeres, pudimos conocer las percepciones y expectativas que tienen las mujeres beneficiadas por esta formación.

Tercer día.

Por la mañana

- Encuentro con la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT).

Presentación de los avances de las diferentes áreas y sus principales actividades que han desarrollado para lograr la transversalización del enfoque de género en las políticas, normativas, acciones y procedimientos.

- Entrevistas con representantes de la Dirección de la Formación Continua. La Dirección de Formación Continua promueve y acompaña las condiciones de formación evaluación, y reconocimiento de las competencias laborales que exigen los sectores productivos a través de su política de formación permanente para los trabajadores desocupados y ocupados; se ha hecho énfasis en brindar cursos en oficios no tradicionales para mujeres.

Por la tarde

- Entrevista con Asesores Jurídicos de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTEySS. Se dio a conocer los impactos desde la perspectiva de género sobre la Ley del Trabajo Agrario y proyecto de Ley de trabajadoras de casas particulares.

Cuarto día.

Evaluación del Intercambio entre ambos ministerios.

- El Intercambio fue evaluado por ambas instituciones como positivo ya que quedaron establecidas relaciones con diferentes áreas de trabajo.

Se discutieron los siguientes ejes de trabajo:

- ✓ Servicio Doméstico
- ✓ Oficios no Tradicionales para mujeres
- ✓ Migrantes
- ✓ Focalización / transversalización
- ✓ Responsabilidades Familiares y tareas de cuidado

Finalmente se llegó a la conclusión entre ambos Ministerios que se reforzaría dos ejes de trabajos centrales en los cuales se ha tenido una apuesta importante y se han logrado avances trascendentales:

- ✓ Servicio Doméstico
- ✓ Oficios no Tradicionales para mujeres
- Proyección de video para cursos de formación para mujeres en conducción de vehículos maquinas ligeras (retroexcavadoras).

2) PRINCIPALES RESULTADOS Y APRENDIZAJES

I. Resultados:

- Mediante las actividades realizadas obtuvimos información sobre transversalización del enfoque de género en Ministerio de Trabajo de Argentina.
- Se ha recibido información y conocido sobre la implementación de proyectos de oficios no tradicionales para mujeres.
- Se ha recibido información y conocido los avances obtenidos en cuanto a la regulación del trabajo doméstico.

- Se ha recibido Información y conocido sobre el funcionamiento de una comisión cuatripartita en el MTEySS.
- Se obtuvo información sobre el proyecto de creación e implementación del Boletín de género del Sistema de Información Estadística para el mercado laboral.
- Se obtuvo información y conocido los avances obtenidos en el tema de diversidad sexual.
- Se obtuvo información respecto al abordaje del tema de violencia laboral
- Se obtuvo información sobre el proyecto de Ley de trabajadoras de casas particulares.
- Se establecieron relaciones de trabajo entre ambos Ministerios.

II. Aprendizajes:

- Entre los principales aprendizajes se pudo evidenciar que la transversalización del enfoque de género dentro del Ministerio de Trabajo de Argentina tiene un gran avance en áreas de formación y empleo, diversidad sexual y violencia laboral, regularización del trabajo doméstico, agrario y oficios no tradicionales para mujeres.
- La importancia de trabajar coordinadamente con diferentes sectores sociales y su impacto en la formulación de políticas inclusivas, como el trabajo ejecutado por la CTIO.
- La importancia de adecuar los temas principales (Trabajo Doméstico y Trabajo Agrario), mediante iniciativas de Ley; ya que la evolución de la regulación del trabajo doméstico en Argentina ha dado saltos muy significativos y parte de tomar como base que el trabajo doméstico debe contener los principios del trabajo decente que implica condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Se trata de un tema político y ético que involucra los derechos humanos.

Los avances principales:

- ✓ Actualmente el trabajo doméstico se rige por el decreto No. 326/56, pero es una regulación antigua y no se adapta a la realidad actual.
- ✓ Se han articulado acciones con los distintos programas del MTEySS para cambiar la situación del sector.

- ✓ Se ha propuesto un proyecto de Ley para las trabajadoras de casas particulares, la cual vendría a regularizar la jornada de trabajo, el salario de acuerdo al mínimo legal establecido.
- ✓ Se han involucrados los cuatro sectores que conforman la CTIO para impulsar la aprobación del proyecto de Ley.
- ✓ Se ha formado, capacitado y brindado herramientas a las trabajadoras de casas particulares para aumentar su profesionalización, jerarquizarla para mejorar la empleabilidad y competencia.
- ✓ Se ha promovido la sindicalización del sector ya que de esta forma se pueden conquistar mejores garantías laborales.

El avance obtenido en Argentina en cuanto al tema del trabajo doméstico ha sido muy importante, es un modelo a seguir, puesto que al ser uno de los sectores mas vulnerables respecto al disfrute de los derechos laborales deben tomarse acciones urgentes para visibilizarlo, regularizarlo e incluirlo como reflejo del trabajo decente: esto será posibles a través de acciones positivas, políticas públicas y mejor aún la creación de una Ley para garantizar que el estado exija su cumplimiento.

Por otra parte, en cuanto al tema del Trabajo Agrario existe una Comisión Nacional del Trabajo Agrario, es un organismo tripartito conformado por Empleadores, Trabajadores y el Estado, cumpliendo con las funciones de asesoramiento y asistencia regional.

Algunos aspectos de la realidad actual del trabajo agrario son:

- ✓ No hay piso para el salario mínimo
- ✓ Se le aplica la ley de contrato de trabajo
- ✓ Es un trabajo no registrado
- ✓ Es un área donde se da mas la explotación laboral en los campos
- ✓ No tienen garantías en los horarios
- ✓ El salario se adecua al salario mínimo a nivel nacional

Sin embargo, se ha hecho un esfuerzo en conjunto y se ha aprobado la Ley del Trabajo Agrario.

- La Coordinación de Equidad de Género e igualdad de oportunidades en el trabajo tiene un papel fundamental en la implementación de programas, instrumentos, y acciones diseñadas para lograr la transversalización del enfoque de género.

- Aprendimos que es fundamental el respeto, protección y promoción de derechos del colectivo de la diversidad sexual y las nuevas identidades de género en el ámbito laboral, ya que de esta forma se contribuye a erradicar la discriminación.
- Otro aprendizaje obtenido el avance de la negociación colectiva como mecanismos para asegurar mejores prestaciones laborales.
- La importancia de ejercer y promover el Dialogo Social como herramienta para el desarrollo y fortalecimiento de una sociedad democrática y participativa para la resolución de conflictos y la elaboración de propuestas de políticas públicas.
- Como parte de la transversalización del enfoque de género en el MTEySS, se han creado programas y proyectos articulados para reducir la segmentación / segregación laboral como son: los cursos de oficios no tradicionales para mujeres, lo que a ha incluido, motivado y beneficiado a muchas mujeres, causando un fuerte impacto positivo y siendo así un logro muy importante.- Ejemplos claros fue la experiencia vivida en el taller Zanella y el video proyectado de la experiencia en Chaco.
- Hemos comprendido claramente que los temas de cuidado y de las responsabilidades familiares compartidas son fundamentales, por que están directamente vinculadas con la conciliación entre trabajo y familia y la consecuente equidad.
- Para lograr una eficaz transversalización del enfoque de género a nivel institucional debe descentralizarse el tema en todas aquellas áreas posibles, para que todas contribuyan al objetivo de lograr la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, tal como el ejemplo que pudimos observar en el MTEySS.

3. PASOS A SEGUIR

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social sistematizará la asesoría recibida, asimilará los conocimientos adquiridos para posteriormente desarrollar un proceso análisis comparado y compatibilización de los avances más relevantes obtenidos en el proceso de transversalización del enfoque de género en ambos Ministerios.

Desde la Unidad para la Equidad entre los Géneros y con los insumos proporcionados será factible realizar propuestas de temas específicos que han tenido buenos resultados y mayores avances en Argentina, como los trabajos no tradicionales para mujeres, diversidad sexual, trabajadoras en casas particulares, formación continua entre otros.

También se compartirán los conocimientos adquiridos a través del dialogo e intercambio de material impreso, con jefaturas de las diferentes áreas estratégicas.

En síntesis la información recibida y los aprendizajes obtenidos y la fuerte experiencia de Argentina se constituirán en insumos importantes para continuar el proceso de transversalizar la perspectiva de género en forma integral al interior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RECOMENDACIONES.

Con esta pasantía pudimos determinar los importantes avances en la transversalización del enfoque de género en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina y a la vez nos permitió evaluar las acciones que están realizando en cuanto al tema en el MTPS y por tanto, implementar procesos de mejora tanto en el diseño como la ejecución de las líneas de trabajo objeto de la pasantía.

La pasantía tuvo una brillante calidad sobre todo lo avanzado en las políticas en los distintos ámbitos; nuestras expectativas iniciales fueron satisfechas, algo muy provechoso ha sido el material que nos fue entregado el cual podemos consultar en cualquier momento así como también en correo electrónico, pagina web.

No podemos dejar sin señalar la amplitud amabilidad y predisposición de todo el personal técnico y directivo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, quienes en todo momento estuvieron abiertas a mostrar sus experiencias y compartir sus conocimientos, aspecto que enriquece el proceso y permite ratificar lo positivo de la pasantía.

En relación con los objetivos iniciales y los resultados obtenidos en la pasantía reflejan un cumplimiento del 95%, haciendo una relación directa entre los temas solicitados para abordarse y los temas tratados, cabe señalar que se trataron otros temas que no figuraban en la agenda, sin embargo por tener una relación directa con el objetivo

central enriquecieron las experiencias y permitieron complementar el desarrollo completo de la agenda.

La experiencia brindada en Argentina la consideramos también un insumo importante para una efectiva implementación del Plan de Acción de la Auditoría Participativa de Género elaborada por OIT/OEA, puesto que a partir del último trimestre del 2012, con el apoyo y apertura Institucional para el abordaje del tema, se desarrollan acciones tendientes a la ejecución de dicho Plan, como la elaboración del Reglamento Interno del MTPS con enfoque de género, la introducción del Plan de Acción en los Planes Anuales de Trabajo de todas las áreas involucradas, la próxima aprobación de la Comisión de Equidad de Género del MTPS, fortalecimiento de la UEG y otras.

Sin embargo, consideramos que aun falta mucho por recorrer para lograr la ejecución del Plan de Acción de manera transversal y efectiva, y sin duda la pasantía realizada contribuirá en este proceso de la siguiente forma:

- Partiendo de las buenas experiencias de Argentina en cuanto a los adelantos en tema de transversalización del enfoque de género y la inminente ejecución del Plan de Acción del MTPS, se nos abrió la puerta para acudir a cualquier momento a la CEGIOT, con el fin de recibir una orientación técnica sobre la forma más efectiva que la UEG puede orientar un adecuado monitoreo, supervisión y apoyo en la ejecución del Plan de Acción, partiendo, además que son especialistas en el tema.
- Considerando que el Plan de Acción establece Actividades específicas según la Línea de Acción para cada una de las Áreas involucradas como por ejemplo Empleo, Inspección, Estadística, Dirección Administrativa, Consejos Nacional del Salario Mínimo, Consejo Superior de Trabajo, entre otras; y en vista que el MTEySS, cuenta también con áreas similares como la CEGIOT, Secretaría de Empleo, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, Formación con Equidad para el Trabajo Decente, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, CETIO, entre otras, quienes cuentan con la capacidad y experiencia en el tema de la transversalización, nos permitirá estrechar más los lazos de cooperación entre ambas instituciones para gestionar asesorías, formaciones, capacitaciones y material de apoyo, según la unidad que lo requiera durante la ejecución del Plan de Acción.
- Tomando en cuenta el papel protagónico de la Unidad para la Equidad entre los Géneros en la consecución de la implementación del Plan como apoyo en todas las actividades a realizar, brindaremos la apertura necesaria y

pondremos a disposición los conocimientos, herramientas e insumos adquiridos en la pasantía, en cuanto a la Transversalización del Enfoque de Género.

Recomendamos que se de seguimiento para fortalecer las relaciones institucionales obtenidas como fruto de la pasantía para garantizar que todo lo aprendido así como los pasos a seguir se logren de manera conjunta.

Finalmente, nos sentimos muy agradecidas con la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), el MTE y SS de Argentina y autoridades del MTPS, por esta gran oportunidad, ya que sin duda, ha constituido una base importante para fortalecer a la UEG en la lucha por lograr la Transversalización del enfoque de Género en el MTPS.

5. COMENTARIOS ADICIONALES DE LA INSTITUCIÓN PROVEEDORA

El intercambio de cooperación entre ambos Ministerios que se llevo a cabo en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) resulto muy satisfactorio también para este Ministerio.

Es insoslayable la predisposición e impulso de las funcionarias de la recientemente creada Unidad para la Equidad entre los Géneros (UEG) a incorporar con fuerza la transversalización de la perspectiva de género en las políticas del Ministerio. Esto se vio reflejado en el compromiso con el que presentaron el proyecto de acción por línea y por Unidad producto del trabajo conjunto con la OIT y la OEA.

Sabemos que las áreas de género de nuestros países son institucionalmente frágiles, por ello consideramos fundamental acompañar nuestros procesos de crecimiento con este tipo de experiencias.

Este intercambio, es el primero que desarrolla esta Coordinación y pudo realizarse gracias al proceso de transversalización que se lleva adelante y donde participaron diversas áreas del Ministerio.

Constituyó una excelente oportunidad para continuar fortaleciéndonos como Coordinación.

Asimismo, tanto las preguntas y consultas que las funcionarias de la UEG realizaban a nuestro trabajo, como conocer el proceso que esta llevando adelante la Unidad en el MTPS de El Salvador constituyen insumos fundamentales para esta Coordinación.

Como menciona la UEG en el informe, se identificaron los siguientes ejes para continuar trabajando:

- Acciones de Formación Profesional (entre la que se encuentra particularmente la promoción de oficios no tradicionales para mujeres)
- Acciones en torno al cuidado, las responsabilidades familiares y el servicio doméstico (En tal sentido se identifico la necesidad de contar con mayor información, elaborar indicadores de medición y recomendaciones para la normativa vigente).

También se hizo hincapié en la necesidad de generar diagnósticos y acciones en relación a la autonomía económica de las mujeres.