

PLAN ANUAL DE TRABAJO 2012

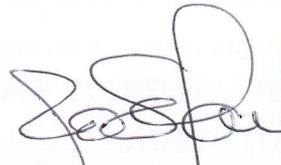
UNIDAD PARA LA EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS

AUTORIZÓ:



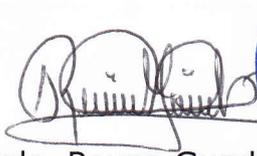
Humberto Centeno Majarro
Ministro de Trabajo y Previsión Social

VISTO BUENO:



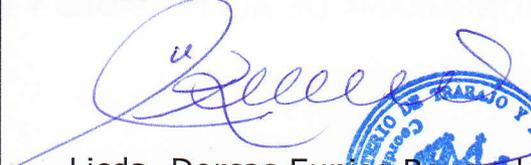
Lic. Roberto Daniel Solano Dubón
Director Ejecutivo

ELABORÓ:



Licda. Reyna Guadalupe Velasco de
Hernández
Coordinadora de Unidad para la
Equidad entre los Géneros

REVISÓ:



Licda. Doreas Eunice Reyes de
Burgos
Jefa de Unidad de Coordinación y
Desarrollo Institucional

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	4
A. MISIÓN	4
B. VISIÓN	4
C. VALORES	5
III. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	6
A. ESTRUCTURA INTERNA.....	6
B. FUNCIÓN GENERAL	6
IV. RECURSO HUMANO Y FINANCIERO	7
A. HUMANOS	7
B. FINANCIEROS	7
V. FODA.....	8
VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	9
A. OBJETIVO ESTRATÉGICO.....	9
B. ACCION ESTRATÉGICA	9
VII. ACCIONES Y SEGUIMIENTO	9
VIII. APÉNDICES.....	10
A. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS.....	11

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cumplimiento de los compromisos Internacionales y Nacionales, en Julio del año 2006 creó dentro de la Dirección General de Inspección la " Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios", para abordar las problemáticas relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral, la cual viene realizando inspecciones en los centros de trabajo, atendiendo casos de violación a los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores, tales como la terminación de contratos de directivos sindicales y mujeres embarazadas, la suspensión ilegal de contratos de trabajo, acoso laboral y sexual, así como los malos tratos por parte del sector patronal o personal de supervisión.

A pesar de los esfuerzos realizados por esta área, los Titulares del ramo han definido que es necesaria la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer institucional, como una herramienta para lograr el diseño de políticas, planes y programas orientados a la equidad de género en el marco del trabajo decente.

Durante el año 2012 se ha iniciado el proceso de reestructuración de esa Unidad; se ha identificado la conveniencia y necesidad para obtener mejores resultados, crear un órgano de asesoramiento, que con una visión, misión y ampliación de su marco de actuación en la especificidad de la transversalización de la perspectiva de género en la Institución, puede contribuir, con mayor autoridad, recursos financieros y humanos, así como mayor capacidad de coordinación con todas las estructuras orgánicas de la Institución para la promoción de una cultura de equidad entre los géneros para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de tal manera que favorezca el fomento y la consolidación de una cultura de paz social.

Dentro de este proceso de reestructuración se han desarrollado diversas acciones tales como:

- Auditoría de Género en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social financiada por la OIT y OEA.
- Diseño de la nueva estructura orgánica y funcional armonizándola con la estructura y normativa institucional actual.
- Elaboración del Plan Anual de Trabajo y Presupuesto de la Unidad del año 2012.
- Elaboración del Acuerdo Ministerial que da lugar a la creación del perfil de esta unidad.

Es así como el Plan Anual de Trabajo y el Presupuesto del 2012 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se plantea la instalación y funcionamiento de la Unidad para la Equidad entre los Géneros, la cual será encargada de impulsar y realizar las intervenciones necesarias para concretar el proceso de transversalización del enfoque de género en todos los procedimientos institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

II. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

A. MISIÓN

Asesorar y dar asistencia técnica para la inclusión de la perspectiva de género, igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, tanto en el funcionamiento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como también en el servicio que se brinda a la ciudadanía.

B. VISIÓN

Ser la unidad especializada en materia de equidad de género, capaz de asistir técnicamente a todas las Unidades Organizativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

C. VALORES

- **Equidad**

Trato Justo y correcto para mujeres y hombres según sus necesidades respectivas.

- **Imparcialidad**

Decisiones tomadas con objetividad, sin influencias por prejuicios o intereses.

- **Confidencialidad**

Discreción en el manejo y divulgación de información.

- **Probidad**

Integridad y honradez en las actuaciones.

- **Transparencia**

Actuar apegado a la ley, apertura y publicidad de información requerida.

- **Responsabilidad**

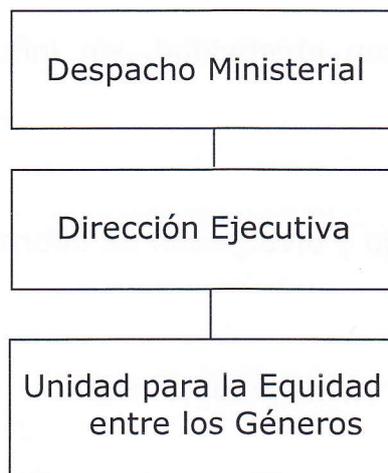
Administrar con eficacia el tiempo y los recursos para obtener el máximo beneficio

- **Cooperación**

Compromiso de colaborar, trabajar conjuntamente y de manera efectiva, con el propósito de alcanzar metas y objetivos institucionales.

III. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

A. ESTRUCTURA INTERNA



B. FUNCIÓN GENERAL

La Unidad para la Equidad entre los Géneros, coordina, planifica, asesora, monitorea y evalúa los procesos de transversalización del enfoque de Género en el quehacer institucional.

IV. RECURSO HUMANO Y FINANCIERO

A. HUMANOS

La Unidad para la Equidad entre los Géneros, cuenta actualmente con dos personas para el desarrollo de las diversas funciones y objetivos a cumplir.

* Se ha proyectado que a la Unidad se le asignará tres colaboradores técnicos.

B. FINANCIEROS

Para el año 2012, la Unidad para la Equidad entre los Géneros (UEG), cuenta con una serie de necesidades, las cuales se satisfacen por medio de un Presupuesto compartido con Departamentos y Unidades pertenecientes a la Dirección Administrativa, asignándose a ésta última la cantidad de \$ 811,385.00.

RUBRO DE GASTOS	MONTO (\$)
54 ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS	\$ 0.000.00 *

*Fuente UFI

V. FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos básicos de transversalización del Enfoque Género. • Personal Técnico y de Coordinación con competencias en cada área. • Delegación de funciones acorde con la experiencia. • Trabajo en equipo. • Óptimas relaciones laborales. • Contar con un plan de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones por debajo del nivel salarial. • Falta de equipo informático, software desactualizado y espacio físico. • Falta de plan de capacitación y formación en áreas especializadas. • No se cuenta con una política Participativa para la equidad entre los géneros. • Inexistencia de un presupuesto específico asignado.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de los Titulares • Interés de organismos y países cooperantes. • Apoyo técnico con otras instancias del gobierno. • Capacitaciones y asistencias técnicas. • Enlaces con otras Instituciones afines al tema de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio en el clima social económico y político. • Falta de cultura en reconocer la transversalización de género. • Resistencia al cambio. • Falta de Interés, de motivación o de compromiso.



VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

A. OBJETIVO ESTRATÉGICO

- Impulso de la gestión institucional a través del modelo de administración basado en el enfoque de procesos.

B. ACCION ESTRATÉGICA

- Institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

VII. ACCIONES Y SEGUIMIENTO

Para el logro de los objetivos planteados y el cumplimiento de las metas, se implementarán las siguientes acciones de seguimiento:

- Monitoreo: Informe de Monitoreo Mensual del PAT 2012.
- Evaluación: Informes de Evaluación Trimestral PAT 2012

VIII. APÉNDICES



A. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS

OBJETIVOS OPERACIONALES	RESULTADOS ESPERADOS (Metas o Proyectos)	PESO	ACTIVIDAD	PESO	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2012												RECURSOS	RESPONSABLE	
							E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer de todas las dependencias del MTPS (Pasa..)	Estrategias que garanticen la transversalización de la perspectiva de género	100%	Instalación y funcionamiento de la Oficina para la Equidad entre los Géneros, con el personal y equipo necesario para asesorar, acompañar, monitorear y evaluar el proceso de transversalización del enfoque de género en el MTPS	20%	Equipo, Mobiliario y Personal para la Unidad	1												Recursos materiales, personal y otros Material de Oficina, Equipo Informático, etc.	Reyna Velasco / Beatriz Ponce		
			Facilitadores en la Auditoría de Género y seguimiento de la misma por OIT y OEA	10%	Auditoría	2													Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce	
			Elaboración del Plan de Trabajo	5%	Plan	1														Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce
			Atención y visitas con enlaces de diferentes Instituciones afines	5%	Informe	10														Personal de las diferentes Organizaciones	Reyna Velasco / Beatriz Ponce
			Diagnóstico de Capacitación sobre temas de género	10%	Diagnóstico	1														Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce



OBJETIVOS OPERACIONALES	RESULTADOS ESPERADOS (Metas o Proyectos)	PESO	ACTIVIDAD	PESO	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2012												RECURSOS	RESPONSABLE		
							E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
(Viene....) Institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer de todas las dependencias del MTPS	Estrategias que garanticen la transverzalización de la perspectiva de género	100%	Diseño de contenido de cursos, talleres, seminarios y otros	10%	Carta Didáctica	7												Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce			
			Plan de Capacitación en materia de género	10%	Plan	1													Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce		
			Implementar Plan de Capacitaciones y sensibilización para el personal del MTPS	10%	Capactaciones	7							1	1	1	1	1	1		Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce	
			Elaboración de un mecanismo Institucional para la recepción de consultas y/o quejas en tema de género	10%	Lineamiento	1														Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce	
			Gestionar el proceso participativo para elaborar una política de género en el MTPS	10%	Informe	2													1		Recurso Humano, Material de Oficina y Equipo Informático	Reyna Velasco / Beatriz Ponce

