



Evaluation Unit (EVAL)

- **Título de proyecto:** “Promoción de políticas para trabajadores(as) con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe”
- **TC/SYMBOL:** A.260.17.200.602
- **País(es):** Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.
- **Oficina Administrativa:** OIT Santiago
- **Oficina técnica:** Gender
- **Inicio del proyecto:** Enero 2009
- **Término del proyecto:** Junio 2010
- **Donante:** Noruega (USD 1,035,296)
- **Tipo de la evaluación :** Evaluación final independiente
- **Fecha de la evaluación:** 29 de Abril de 2010
- **Gestión de la evaluación:** Oficina Regional para América Latina y el Caribe
- **Director de la evaluación:** Sabas Monroy
- **Equipo de evaluación:** Elizabeth Guerrero, Montserrat Sagot, Rosario Murillo
- **Presupuesto de la evaluación:** USD 32,200.00
- **Palabras Claves:** Género, familia, RBSA

Índice

I. Resumen Ejecutivo	2
II. Breve descripción del proyecto y su lógica de intervención	6
2.1 Contexto Regional	8
III. Propósito, alcances y beneficiarios de la evaluación	10
3.1 Propósito de la evaluación	10
3.2 Alcances de la evaluación	13
3.3 Beneficiarios(as) de la evaluación	13
3.4 Perspectiva analítica	14
IV. Metodología	16
V. Valor agregado de los cambios realizados al diseño original	18
VI. Revisión de la ejecución del proyecto	21
a) Sensibilización de los constituyentes	21
b) Creación de una base sólida de conocimientos	27
c) Déficit de trabajo decente trabajadoras domésticas	29
d) Crisis Global y seguimiento al Pacto Global de Empleo	31
e) Fortalecimiento de los gobiernos y actores sociales	32
VII. Hallazgos de la evaluación	38
7.1 Pertinencia del proyecto y su estrategia	38
7.2 Validez del diseño del proyecto	42
7.3 Eficacia en los modos de gestión	45
7.4 Progreso y eficacia del proyecto	50
7.5 Eficiencia	54
7.6 Sostenibilidad y transferibilidad del proyecto	56
VIII. Conclusiones	58
IX. Recomendaciones	61
X. Lecciones aprendidas	64
XI. Anexos	65
Anexo 1: Términos de Referencia	
Anexo 2: Listado de personas entrevistadas	
Anexo 3: Guías de Entrevistas	
Anexo 4: Listado de actividades y productos del proyecto	
Anexo 5: Informe de la estrategia comunicacional del proyecto	
Anexo 6: Desglose de aportes Oficina Brasil	

I. RESUMEN EJECUTIVO

Antecedentes y contexto

El proyecto RBSA *Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe* se propone “fortalecer las capacidades de los países para formular y ejecutar políticas, reformas legales y otras medidas que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar”. Esta iniciativa tiene un carácter regional y abarca los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Se inició en marzo de 2009 y su término está previsto para junio de 2010.

Para el logro de los objetivos planteados, se han propuesto las siguientes líneas de acción:¹

- a) Sensibilización de los constituyentes sobre la necesidad de generar políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para el trabajo decente y la igualdad de género.
- b) Creación de una base sólida de conocimientos sobre trabajo y familia
- c) Superar el déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas
- d) Crisis global y seguimiento al Pacto global sobre el empleo
- e) Fortalecimiento de los gobiernos, actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género

Este proyecto tiene un carácter regional, en virtud de lo cual ha considerado acciones en tres de las subregiones de la región (Países Andinos, Cono Sur y Centroamérica) y en los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

El proyecto es coordinado por la Especialista Regional de Género y Empleo con sede en la Oficina de la OIT para el Cono Sur en Santiago y por un equipo de coordinadores nacionales/subregionales en San José, Lima, Santiago y Brasilia.

Esta evaluación tiene por finalidad determinar y valorar los aspectos relacionados con el diseño, la ejecución y el desempeño del proyecto, así como sus resultados en la región, tomando en cuenta las siguientes dimensiones: a) pertinencia del proyecto y su

¹ Estas son las que están presentes en el informe de medio término y sobre las que se entiende que ha trabajado el proyecto.

estrategia, b) validez del diseño del proyecto, c) eficacia en los modos de gestión, d) progreso y eficacia (logros), e) eficiencia y f) sostenibilidad y transferibilidad.

La evaluación abarca el conjunto del proyecto a nivel regional, desde el inicio de su ejecución, en marzo de 2009, hasta la fecha de la presente evaluación, marzo de 2010.

Esta evaluación ha considerado de manera central la participación de los constituyentes de la OIT, es decir, los gobiernos (Ministerios del Trabajo y Mecanismos de Promoción de los Derechos de las Mujeres), las organizaciones sindicales, las organizaciones de empleadores y las instancias tripartitas de igualdad de oportunidades existentes en los países.

Por la corta duración del proyecto (un año) y estar aún en fase de término (que se había definido para marzo del 2010 y fue prorrogado a junio de 2010), la evaluación se orientó particularmente a valorar los productos y efectos directos del proyecto y a estimar los grados de sostenibilidad y aportes a futuras intervenciones.

Considerando el enfoque participativo de la evaluación, se buscó recoger las opiniones y visiones del proyecto de los distintos actores involucrados, considerando tanto al personal de la OIT, como los constituyentes y participantes en las diferentes actividades. Para ello el proceso se concentró en el desarrollo de las siguientes acciones:

- Revisión y análisis de información sustantiva sobre el proceso y sus resultados.
- Revisión y análisis de información relevante sobre los contextos país en los que se ha desarrollado el proyecto.
- Conocimiento de la valoración y apreciación sobre el proyecto y sus resultados por parte de los actores clave.

Hallazgos y conclusiones principales

Las principales conclusiones que arroja esta evaluación son las siguientes:

1. Este ha sido un proyecto con altos logros en relación a los objetivos propuestos. La combinación de líneas de acción que se complementan y potencian entre sí –generación de conocimientos, sensibilización y fortalecimiento de actores tripartitos con énfasis en los temas de crisis y trabajo doméstico y bajo el paraguas de la conciliación- ha sido una estrategia acertada y provechosa.

2. Se verifican claros y evidentes avances en términos de generación de un acervo robusto de conocimientos sobre la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral, desde la perspectiva específica de la conciliación de la vida familiar y laboral.

También ha habido logros relacionados con la sensibilización de los actores tripartitos sobre estos temas, a partir de lo cual se han ido generando compromisos por parte de socios y mandantes y se han ido fortaleciendo sus capacidades para el diálogo social, destacando el acuerdo de creación de Comisiones tripartitas en varios países de la región. Altamente destacable es la visibilización que se ha logrado a través del proyecto de la forma en que la crisis global repercute diferenciadamente sobre la vida de las mujeres y de los hombres. No obstante, en algunos temas y países ha habido logros moderados debido al estado inicial de avance de estos temas en las agendas institucionales, y debido también a las condiciones, socio-económicas, políticas e institucionales existentes.

3. El proyecto contribuye de forma significativa a los objetivos regulares de la OIT, y tanto la estrategia como las actividades armonizaron con las prioridades establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, instrumento rector de la acción de la OIT en la región. El proyecto responde adecuadamente a la intención para la que fueron creados los Fondos RBSA.

4. La mirada regional del proyecto ha sido acertada, permitiendo a la OIT estar presente en gran parte de la región, retomando el trabajo en aquellos países y regiones donde este había estado 'abandonado' y profundizando lo realizado en aquellos países en que había existido un contacto ininterrumpido. Con ello, se ha reforzado el rol de la OIT en la promoción de la equidad de género en la región, reconociéndose ampliamente su papel en la generación de conocimientos y fijación de agenda.

5. En el marco del proyecto se han producido sinergias con otros proyectos RBSA (como los de Libertad Sindical de *Centroamérica* y de *Países Andinos* y el de Metodologías Intensivas de Mano de Obra en *Paraguay*), con otras líneas de acción de OIT, tanto del área técnica, como de ACTEMP y ACTRAV y con otras agencias de Naciones Unidas, particularmente en torno a proyectos para el logro de las Metas de Desarrollo del Milenio (MDG por sus siglas en inglés).

6. Las acciones del proyecto son altamente valoradas por los mandantes y socios entrevistados, quienes reconocen la utilidad y calidad de los materiales producidos, las acciones de sensibilización realizadas y el apoyo técnico entregado.

7. La coordinación del proyecto ha sido efectiva y eficiente, tanto la llevada a cabo por las coordinadoras nacionales y subregionales, como por la coordinadora regional. La coordinación regional ha respetado la autonomía de los países y subregiones en el desarrollo de las actividades, lo que ha permitido la adecuación del proyecto a las realidades diversas y contextos cambiantes de cada país.

8. Los principales desafíos del proyecto se relacionan con las resistencias sociales y culturales aún existentes en algunos sectores para debatir, reflexionar y generar acciones tendientes a una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, y de esta forma una mayor equidad de género. Asimismo, otro desafío es incorporar los temas del proyecto en las agendas de las instituciones y organizaciones en aquellos países y contextos en que estos temas no han sido considerados como prioritarios para la sociedad.

9. En términos de la gestión del proyecto, los desafíos se vinculan a la imbricación de estas acciones con otras que se desarrollan al interior de las Oficinas; al mejoramiento del traspaso de información para la gestión administrativa de los recursos, y a la generación de un sistema de monitoreo y seguimiento que facilite los procesos de evaluación y de verificación del cumplimiento de la estrategia planteada por el proyecto.

Recomendaciones y lecciones aprendidas

En consideración a estos resultados se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Asegurar la continuidad del trabajo iniciado idealmente a través de un nuevo proyecto de este tipo.
2. Mantener una amplia cobertura geográfica, con una estrategia común, pero con énfasis diferenciados dependiendo de los niveles de avance, el contexto y las condiciones existentes en cada país y subregión.
3. Mantener una estrategia que combine distintas líneas de acción: generación de conocimientos, sensibilización y fortalecimiento de actores tripartitos para el diálogo social, con una visión clara respecto del objetivo final de avanzar hacia la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad en este ámbito.
4. Mantener el tipo de coordinación técnica que ha habido hasta el momento, fomentando el intercambio de experiencias y la resolución compartida de problemas entre las coordinadoras nacionales y subregionales.
5. Contar con Especialistas de Género o una persona experta que pueda coordinar el proyecto en las oficinas subregionales y nacionales.
6. Promover que las Oficinas asuman las acciones del proyecto como parte de sus tareas habituales, para lo cual se podrían generar espacios de intercambio y coordinación en la que los distintos programas, proyectos y especialistas puedan identificar las acciones que podrían desarrollarse de manera conjunta.
7. Revisar el sistema de monitoreo y evaluación, identificando estándares a cumplir, pero manteniendo la flexibilidad necesaria para dar respuesta al contexto cambiante.

II. Breve descripción del proyecto y su lógica de intervención

El proyecto RBSA *Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe* se propone “fortalecer las capacidades de los países para formular y ejecutar políticas, reformas legales y otras medidas que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar”. De esta forma, pretende “contribuir a cumplir las metas de la Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente (AHTD) en materia de igualdad de género y a paliar los efectos de la crisis económica favoreciendo la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, a través de políticas de conciliación entre trabajo y familia”. Su objetivo principal es “el apoyo a los constituyentes para elaborar planes de acción nacional, tomando como referencia las recomendaciones contenidas en el informe regional... los planes de acción en cada país formularán propuestas adaptadas a la realidad nacional y a las prioridades establecidas en los Planes de Trabajo Decente por País (incluyendo la promoción de la ratificación del Convenio 156 y Convenio 183 en aquellos países que aún no lo han hecho)”.²

El proyecto RBSA se propuso continuar los avances logrados en el marco de algunos proyectos de cooperación técnica desarrollados anteriormente para la promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento del tripartismo, abordando el componente de la relación entre trabajo y familia, elemento fundamental para el éxito de las políticas de combate a la pobreza y de generación de empleo. Asimismo, este proyecto se desarrolló a partir de las oportunidades que abrió el Informe Regional sobre “*Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*”, elaborado en conjunto con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este Informe produjo recomendaciones de políticas para la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación entre trabajo y familia como un requisito para avanzar hacia el trabajo decente y la igualdad de género, a escala regional. Desde esa perspectiva, el proyecto RBSA se inscribe también en el marco de los esfuerzos para realizar actividades interagenciales y generar sinergias entre las agencias del sistema de Naciones Unidas.

Para el logro de los objetivos planteados, se han propuesto las siguientes líneas de acción:³

² Esto es lo que fue planteado en la propuesta original del proyecto. Las citas fueron extraídas del Formulario de presentación de la propuesta del proyecto.

³ Estas son las que están presentes en el informe de medio término y sobre las que se entiende que ha trabajado el proyecto.

- f) Sensibilización de los constituyentes sobre la necesidad de generar políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para el trabajo decente y la igualdad de género.
- g) Creación de una base sólida de conocimientos sobre trabajo y familia
- h) Superar el déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas
- i) Crisis global y seguimiento al Pacto global sobre el empleo
- j) Fortalecimiento de los gobiernos, actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género

Este proyecto tiene un carácter regional, en virtud de lo cual ha considerado acciones en tres de las subregiones de la región (Países Andinos, Cono Sur y Centroamérica) y en los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

El proyecto es coordinado por la Especialista Regional de Género y Empleo con sede en la Oficina de la OIT para el Cono Sur en Santiago y por un equipo de coordinadores nacionales/subregionales en San José, Lima, Santiago y Brasilia.

Un aspecto importante a considerar, es que este es un proyecto financiado con fondos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (RBSA por sus siglas en inglés), que tienen por finalidad aportar al trabajo habitual de la OIT, en pos de cumplir con los objetivos y programa propuesto por la organización, especialmente en aquellos ámbitos donde no se cuente con los recursos necesarios para desarrollar este tipo de actividades. En esa perspectiva, más que un proyecto específico, con un marco temporal definido, estos fondos aportan al trabajo que se viene realizando –y que se continuará llevando a cabo- una vez terminado el período definido en el proyecto.

El monto total de los recursos del proyecto fue US\$ 1.035.296. El período inicial de duración estaba comprendido entre enero y diciembre de 2009. Luego fue prolongado hasta marzo de 2010, y en marzo se prorrogó hasta junio.

2.1 Contexto Regional

Se ha considerado necesario incorporar una breve mirada al contexto regional para situar el proyecto e identificar los elementos contextuales que han incidido tanto en su desempeño, como en los resultados obtenidos.

El primer aspecto relevante es que a nivel mundial el año 2009 estuvo marcado por una crisis económica que afectó las actividades económicas y el mercado laboral en los distintos países que fueron parte del proyecto.

Respecto de los contextos nacionales, algunos países como *Bolivia*, *Costa Rica*, *Chile*, *El Salvador*, *Panamá* y *Uruguay* tuvieron elecciones presidenciales en el período, lo que determinó los intereses y posibilidades de los mandantes para involucrarse en las actividades propuestas por el proyecto. Por ejemplo, en *Chile* el año estuvo marcado por las inminentes elecciones presidenciales, lo que particularmente a partir de la segunda mitad del año incidió en que la Comisión Tripartita tuviera dificultades para reunirse. Asimismo, en *Bolivia*, las elecciones presidenciales que tuvieron lugar durante el período de ejecución del proyecto influyeron los intereses y posibilidades de los mandantes para involucrarse en las actividades propuestas por el proyecto. Otros países fueron afectados de manera particular por situaciones globales, como el caso de *México*, donde a la crisis económica se sumó la epidemia causada por la gripe A (H1N1) que azotó a este país de manera mucho más fuerte y violenta que a otros de la región y que implicó la casi paralización del sector económico. Esto incidió en la postergación de varias de las actividades programadas para el año.

La situación institucional es también un elemento del contexto que ha incidido en el desarrollo del proyecto. En este sentido, la institucionalidad pública de *Centroamérica* es más frágil que la del resto de la Región, lo que afecta las capacidades de los Estados para proteger y garantizar los derechos de la población, en particular la de los sectores más vulnerables y excluidos. Esta fragilidad institucional se vincula a la historia de conflictos sociales y políticos, los procesos inacabados de democratización y modernización (como por ejemplo, la crisis política de Honduras que tuvo enormes repercusiones en toda la región) e incluso a los desastres naturales que han azotado la Subregión en los últimos años, lo que hace que las respuestas institucionales sean difíciles y lentas de construir, especialmente en países como *Guatemala*, *Honduras* y *Nicaragua*.

Vinculado a lo anterior, la presencia y legitimidad de institucionalidad de género es un aspecto que coadyuva al desarrollo del proyecto. En las últimas dos décadas se han creado mecanismos de género en los distintos países y se han desarrollado leyes y políticas para avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, esta

institucionalidad es aún vulnerable a los cambios gubernamentales y políticos y ello puede llevar también a cambios en el enfoque y definición de la igualdad de género que generan contextos distintos para las acciones del proyecto.

Junto con ello, es importante considerar que si bien la igualdad de género es un tema que ha comenzado a entrar en las agendas gubernamentales y a ser parte de los temas de preocupación de las organizaciones sindicales –más que de las empresariales-, es un tema que enfrenta resistencias y prejuicios por parte de distintos sectores, incluso aquellos que puedan manifestar su apoyo a nivel discursivo. Es por ello que cualquier proyecto en este ámbito debe considerar estas condiciones iniciales e incorporar acciones para lidiar y superar estas resistencias.

La existencia y experiencia de trabajo previo de la OIT en torno a la igualdad de género es también un aspecto que forma parte del contexto. En la región ha habido siempre una especialista en género, que era apoyada por expertas asociadas. Como una manera de tener mayor presencia se han desarrollado proyectos de cooperación técnica que han permitido tener un equipo (del que formaban parte las coordinadoras de proyecto) y recursos para la realización de actividades en esta área.

Sin perjuicio de lo anterior, la continuidad de las acciones específicas en cada subregión ha sido distinta. En el caso de la subregión *Cono Sur*, la OIT viene desarrollando un trabajo ininterrumpido con relación a la incorporación del enfoque de género y del logro de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito del trabajo que es de larga data. A partir de un proyecto impulsado por la OIT a inicios de los noventa se conformaron Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades que se mantienen hasta hoy.

En la *Subregión Andina* se desarrolló un trabajo importante para avanzar hacia la igualdad de género en el marco del proyecto Género, Pobreza y Empleo.⁴ No obstante, desde su término hace ya cerca de cinco años, no ha habido proyectos o programas en esta área ni especialista en este tema. Lo mismo sucede en *Centroamérica*, cuyo último proyecto orientado directamente a la igualdad de género fue en 2004.⁵ En esta subregión no había Especialista en Género hasta octubre de 2008, cuando fue contratada la actual Especialista quien ha coordinado el proyecto en la subregión.

⁴ Este proyecto fue formulado y presentado por la Especialista Regional y tuvo un carácter regional al igual que este proyecto RBSA.

⁵ Este fue un proyecto orientado a las/os trabajadoras/es de la maquila.

En los casos de los países que no son considerados dentro de las subregiones se encuentran dos situaciones muy distintas. Por un lado está *Brasil*, que ha contado con proyectos de cooperación técnica de género, y por lo tanto recursos humanos para llevar adelante actividades en este ámbito,⁶ y por otro *México*, que no cuenta con un proyecto en esta área.

Es importante señalar que en este último país, así como en otros países y subregiones están presentes los puntos focales de género, los que sin embargo asumen esta función sumándola a sus tareas habituales, por lo que no cuentan necesariamente ni con el tiempo ni con los recursos para emprender mayores acciones en este ámbito.

III. Propósito, alcances y beneficiarios de la evaluación

3.1 Propósito de la evaluación

La presente evaluación tiene por finalidad determinar y valorar los aspectos relacionados con el diseño, la ejecución y el desempeño del proyecto RBSA: *Promoción de políticas para trabajadores(as) con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe*, así como sus resultados en la región.

De manera más específica, esta evaluación final independiente tiene los siguientes propósitos:

1. Identificar las fortalezas y debilidades de la estrategia de intervención y de la ejecución del proyecto, a la luz de las dificultades encontradas y las lecciones aprendidas durante el proceso de ejecución
2. Evaluar la pertinencia y coherencia de ampliación a más países en el marco del proyecto.
3. Evaluar la pertinencia y coherencia de la incorporación del tema de la crisis global de empleos al proyecto.
4. Revisar la pertinencia y coherencia de los objetivos del proyecto con las prioridades de la AHTD y los PTDP.

⁶ En *Brasil*, desde 2004, la Oficina cuenta con una coordinación nacional y un equipo a cargo de este tema. Actualmente están en ejecución un conjunto de proyectos con diferentes fuentes de financiamiento. El trabajo ejecutado desde 2004 ha garantizado la creación de sinergias entre los diferentes proyectos y actualmente ellos están articulados en un Programa de Promoción de la Igualdad de Género y Raza en el Mundo Laboral.

5. Evaluar el desempeño de las actividades, los principales resultados en términos de impacto, la utilización de los recursos y su conformidad con los objetivos, así como la visibilización de lo ejecutado, su eficacia y su eficiencia.
6. Evaluar la validez y utilidad de las actividades para los constituyentes y para el desarrollo de sus capacidades
7. Evaluar la eficiencia desde un punto de gestión de recursos
8. Proporcionar un conjunto de recomendaciones y lecciones aprendidas a partir de la ejecución del proyecto a la fecha en beneficio de la contraparte, del donante y de los ejecutores, con miras en el trabajo futuro para reforzar los resultados obtenidos.

Considerando lo anterior, y siguiendo lo señalado en los términos de referencia, en esta evaluación se consideraron seis dimensiones centrales, en torno a las que se estableció una apreciación y valoración cualitativa, en función de cumplir con los objetivos de la evaluación.

a) Pertinencia del proyecto y su estrategia

- Relevancia de la temática abordada en relación a los desafíos país en el campo del empleo, igualdad de género y reducción de la pobreza.
- Relación del proyecto con los objetivos perseguidos por los fondos RBSA.
- Relevancia y grado de prioridad del tema en las agendas de constituyentes.
- Validez de la estrategia propuesta e implementada con respecto a las necesidades de beneficiarios y contextos país.
- Fortaleza del enfoque.
- Validez de los supuestos.
- Identificación y valoración de los factores, internos y externos, clave que han incidido en el desenvolvimiento del proyecto y en la capacidad para alcanzar resultados deseados.

b) Validez del diseño del proyecto

- Condiciones iniciales para el diseño del proyecto
- Coherencia y factibilidad de la lógica de intervención
- Carácter estratégico de los socios del proyecto
- Pertinencia y eficacia de los medios de acción propuestos para el logro de objetivos.
- Incorporación del enfoque de género en el diseño del proyecto

c) Eficacia en los modos de gestión

- Capacidad de adaptación a los diversos contextos país y circunstancias cambiantes.
- Valor agregado de los cambios realizados al diseño original y el efecto que éstos han tenido en la eficiencia y eficacia en la implementación del proyecto.
- Visión y capacidad para aprovechar oportunidades.
- Apoyo a los actores para la continuidad del proceso.
- Respeto a la autonomía y a los procesos de toma de decisiones.
- Soporte técnico para el desarrollo de capacidades y fortalecimiento de instituciones involucradas.
- Sistema de seguimiento y evaluación para favorecer la adecuada toma de decisiones durante el proceso.
- Eficacia de la comunicación y coordinación del proyecto.
- Eficiencia del soporte administrativo para la realización del proyecto.

d) Progreso y eficacia del proyecto (logros)

- Grado en el que los actores involucrados clave han ido asumiendo compromisos y responsabilidades a favor de la propuesta y en la línea del enfoque del proyecto.
- Fortalecimiento de capacidades institucionales.
- Cambios producidos atribuibles al proyecto: avances en políticas, compromisos y acciones.
- Beneficio mutuo entre mandantes y OIT.
- Contribución del proyecto a los resultados nacionales establecidos en los PTDP.
- Efectos no previstos.

e) Eficiencia

- Oportunidad en la asignación de recursos.
- Resultados tangibles obtenidos en relación con los recursos puestos en juego.
- Niveles de colaboración y sinergias al interior de OIT, con socios o actores involucrados y al interior del proyecto.
- Articulaciones y maximización de rendimiento en el uso de los recursos disponibles del proyecto.

f) Sostenibilidad y Transferibilidad del proyecto

- Potencial de impacto, continuidad y sostenibilidad de los resultados.
- Apropiación de la propuesta por mandantes y actores clave.
- Compromisos asumidos.
- compromisos generados ante los mandantes por las acciones financiadas con estos fondos.
- Probabilidades de que los constituyentes y actores clave continúen impulsando el proceso hasta asegurar logros o metas concretas (por ejemplo: aprobación de una ley o ratificación del convenio 183).
- Fortalecimiento institucional de constituyentes de la OIT en cada uno de los países abarcados por el proyecto.
- Condiciones para una potencial segunda etapa del proyecto o futuros proyectos similares
- Enseñanzas derivadas del proyecto que ameritan considerarse como buenas prácticas para proyectos a desarrollarse en el futuro

3.2 Alcances de la evaluación

Esta evaluación abarca el conjunto del proyecto a nivel regional, desde el inicio de su ejecución, en marzo de 2009, hasta la fecha de la presente evaluación, marzo de 2010.

Dado que el proyecto tiene apenas un año de ejecución, la documentación y los materiales de respaldo disponibles representaron un volumen relativamente pequeño, pero suficiente para obtener un panorama general de las actividades desarrolladas, así como del impacto de las mismas. Lo anterior representó una ventaja dado el corto tiempo disponible para realizar esta evaluación.

3.3 Beneficiario(as) de la evaluación

Esta evaluación ha considerado de manera central la participación de los constituyentes de la OIT, es decir, los gobiernos (Ministerios del Trabajo y Mecanismos de Promoción de los Derechos de las Mujeres), las organizaciones sindicales, las organizaciones de empleadores y las instancias tripartitas de igualdad de oportunidades existentes en los países.

Asimismo, la propia OIT es beneficiaria directa de esta evaluación, por cuanto se establecen apreciaciones, conclusiones y recomendaciones para fortalecer la gestión, el rol y el aporte de esta organización en la promoción de la igualdad de género –y de

manera específica de la conciliación entre trabajo y familia- como una dimensión clave para alcanzar las metas de Trabajo Decente a nivel regional.

3.4 Perspectiva analítica

La propuesta evaluativa y analítica parte de tres perspectivas: el enfoque de los derechos laborales, tomando como eje principal el concepto de *trabajo decente*, la *perspectiva de género* y una aproximación *participativa* a la evaluación.

Dentro de su enfoque de los derechos laborales, la OIT ha incorporado el concepto de *trabajo decente*, definido como aquel que además de generar un ingreso, abre el camino hacia el progreso social y económico y fortalece a las personas, a sus familias y sus comunidades. Un empleo decente significa la posibilidad de acceder a un trabajo productivo, que genera un ingreso justo, con seguridad laboral y protección social para el trabajador o la trabajadora y sus familias. Asimismo, un empleo decente implica mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, así como libertad para que las personas expresen sus intereses, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas. Este concepto comprende también la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres. El trabajo decente es además entendido como un elemento clave en la eliminación de la pobreza consolidada y duradera. Si tanto hombres como mujeres tienen acceso a un empleo decente pueden participar adecuadamente en los diferentes procesos sociales y políticos de sus países, lo que evita el fenómeno de la exclusión social y contribuye a reducir la desigualdad.

Es evidente que una condición fundamental que ayuda a garantizar el trabajo decente es la existencia de medidas efectivas que permitan conciliar los ámbitos laboral y familiar. La relación entre la esfera familiar y el mundo laboral se ha convertido en una fuente de tensión para muchas personas, lo que tiene serias implicaciones en sus posibilidades de acceder a un empleo decente, en particular para las mujeres. Esto porque la tradicional división del trabajo se exagera con la falta de medidas efectivas para que las personas trabajadoras puedan conciliar los ámbitos laboral y familiar, lo que compromete sus oportunidades de desarrollo. Aunado a lo anterior, la precarización de las condiciones de trabajo, la inestabilidad, la creciente informalidad y la caída de la inversión en seguridad social, han configurado un déficit de trabajo decente que se ha agravado con la crisis económica mundial. Desde esa perspectiva, es conveniente analizar cualquier intervención relacionada con los derechos laborales desde la óptica del trabajo decente y de las medidas necesarias que se deben adoptar para promoverlo.

Paralelamente al enfoque de los derechos laborales y al concepto de trabajo decente se requiere de un análisis de género que permita identificar y enfrentar los obstáculos particulares que unas y otros enfrentan en razón de su sexo, por lo que esta evaluación utiliza una *perspectiva de género* para valorar las acciones y resultados del proyecto. Este es un concepto analítico que se refiere a los significados, los roles, las relaciones y las identidades construidas socialmente a partir de las diferencias biológicas entre los sexos. Dado que el género convierte las diferencias en desigualdades, el concepto es de suma utilidad para entender el estatus social diferenciado de mujeres y hombres, y el impacto de esto en la organización de las instituciones sociales, en este caso particular, en la organización del mundo del trabajo y de la vida familiar.

La perspectiva de género está considerada en la definición misma del proyecto, por lo que la evaluación la ha considerado en cada uno de sus momentos y componentes, buscando en última instancia conocer y analizar los efectos diferenciales del proyecto en mujeres y hombres. Esto implica mirar este proyecto desde una perspectiva que permita entender sus efectos diferenciales en mujeres y hombres.

Según la Guía para la Evaluación “Consideración del Género en el Seguimiento y Evaluación de los Proyectos” de OIT (2007), lo anterior se logra:

- analizando sistemáticamente cuáles son los efectos de una intervención en las mujeres, en los hombres, en las relaciones entre mujeres y hombres, y en el objetivo de crear mayor igualdad entre los géneros, y
- recomendando acciones destinadas a mejorar la eficacia de una intervención en cuanto a abordar las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres, y a contribuir a una mayor igualdad entre los géneros. (p. 4)

Finalmente, esta evaluación también considera una *perspectiva participativa*, en la que se recoge la ‘voz’ de los diferentes actores que han estado involucrados en el proceso. En función de ello, se ha tratado de establecer relaciones horizontales y de colaboración con los y las informantes. Asimismo, se emplearon aquellas técnicas de recolección de información que permiten recoger las experiencias de los actores con sus propias palabras, a sus propios ritmos y que permiten recoger sus visiones y opiniones desde su propia perspectiva y en relación con su contexto local.

IV. Metodología

Por la corta duración del proyecto (un año) y estar aún en fase de término (que se había definido para marzo del 2010 y fue prorrogado a junio de 2010), la evaluación se orientó particularmente a valorar los productos y efectos directos del proyecto y a estimar los grados de sostenibilidad y aportes a futuras intervenciones.

Considerando el enfoque participativo de la evaluación, se buscó recoger las opiniones y visiones del proyecto de los distintos actores involucrados, considerando tanto al personal de la OIT, como los constituyentes y participantes en las diferentes actividades. Para ello el proceso se concentró en el desarrollo de las siguientes acciones:

- Revisión y análisis de información sustantiva sobre el proceso y sus resultados.
- Revisión y análisis de información relevante sobre los contextos país en los que se ha desarrollado el proyecto.
- Conocimiento de la valoración y apreciación sobre el proyecto y sus resultados por parte de los actores clave.

La metodología de esta evaluación ha considerado la utilización de las siguientes fuentes de información primaria y secundaria:

- a) **Fuentes documentales**, tales como: documento del proyecto, informes del mismo, informes de misión y de reuniones realizadas, estudios (como los estudios sobre crisis y los informes nacionales sobre trabajo y familia) y otros documentos elaborados en el marco del proyecto, así como aquellos que sirven de orientación para el mismo, como la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente.

La información recolectada a través de este medio permite analizar la lógica y pertinencia del proyecto, identificar sus principales hitos, así como observar la incorporación y aplicación de las perspectivas de los derechos laborales, especialmente trabajo decente, y la perspectiva de género en las acciones realizadas.

- b) **Información primaria** emanada de los actores involucrados en el proyecto, ya sea como personal de la OIT o mandantes del proyecto. Para recoger esta información se ha utilizado como técnica las entrevistas semi-estructuradas. Se ha escogido esta técnica debido a que, si bien implican contar con una pauta de preguntas definidas, otorgan flexibilidad a la evaluadora para incorporar preguntas que emerjan como relevantes a partir del propio desarrollo de la entrevista. Se realizaron entrevistas presenciales a aquellas personas que residían en la misma ciudad que la

evaluadora. En el resto de los casos, las entrevistas se llevaron a cabo de manera telefónica.⁷

La consideración de personas en distintos países, distintos cargos y distinto tipo de relación con el proyecto, ha tenido por finalidad recoger distintas visiones y opiniones, las cuales han sido contrastadas en un proceso de triangulación, tanto entre los informes recibidos y la opinión de los/as entrevistados/as, como entre los mismos/as entrevistados/as. Ello ha permitido configurar una visión y valoración más amplia y compleja de los alcances del proyecto.

Para el desarrollo de esta evaluación regional se contó con un equipo conformado por tres personas: una evaluadora de la Subregión Centroamérica, localizada en San José, Costa Rica; una evaluadora de la Subregión Andina, ubicada en Lima, Perú, y la evaluadora principal, que además fue la responsable de la evaluación del proyecto en la Subregión Cono Sur y en Argentina, Brasil y México, situada en Santiago de Chile.

Un aspecto que puede ser considerado como una limitación de esta evaluación dice relación con la imposibilidad de realizar entrevistas personales al conjunto de actores involucrados, debido a que se ha considerado pertinente entrevistar a actores que residen en los distintos países abarcados por el proyecto, muy distantes del lugar de residencia de las evaluadoras. Esta situación fue subsanada con el desarrollo de entrevistas telefónicas, las que permitieron acceder a una cantidad importante de información, aunque no con la misma calidad o profundidad que podría ser obtenida en la interacción que se da de manera presencial.

Debido al tiempo disponible, no fue posible entrevistar a todos los actores tripartitos involucrados en el proyecto, optándose en aquellos países en que existen Comisiones Tripartitas por entrevistar a la persona que preside la Comisión. Asimismo, aún cuando se intentó contactar a todas las personas consideradas en la lista inicial de entrevistados/as, hubo casos en que no fue posible realizar la entrevista propuesta.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto los materiales como las entrevistas permitieron responder de manera adecuada a las interrogantes de la evaluación, desde el punto de vista de las dimensiones planteadas en el plan de trabajo.

Un último aspecto a señalar es que dadas las características de los fondos RBSA, que no se utilizan necesariamente respondiendo a los criterios de un proyecto de cooperación

⁷ Este listado fue previamente acordado con las contrapartes de OIT a través de su presentación en el plan de trabajo. Se anexa al presente informe el listado de personas entrevistadas.

técnica, -tanto en términos de su diseño original, del documento del proyecto que se elabora, como de la forma en que se ejecuta-, los términos de referencia plantearon algunas interrogantes que no necesariamente pudieron ser abordadas en la evaluación, dada la naturaleza diferente de este proyecto y de este tipo de fondos. Por ejemplo, en los términos de referencia se preguntaba sobre los riesgos y supuestos en los que se basó la lógica del proyecto, así como sobre los indicadores escogidos y sus medios de verificación, aspectos que no están consignados en el diseño del proyecto. Desde esa perspectiva, algunas de las preguntas planteadas en los términos de referencia no pudieron ser respondidas por la evaluación, sino que hubo que recurrir a otro tipo de interrogantes y estrategias para valorar el proyecto.

V. Valor agregado de los cambios realizados al diseño original

Los principales cambios hechos al diseño original son de dos tipos: la ampliación de los países inicialmente considerados al proyecto y la incorporación de nuevas líneas de acción.

La versión original del proyecto consideraba sólo a cinco países: Brasil, Costa Rica, Chile República Dominicana y Perú. Sin embargo, como resultado de las demandas de algunos constituyentes, y considerando la oportunidad de crear sinergias y compartir recursos con otros proyectos de la OIT, se decidió incorporar a otros países en el proyecto, tales como: *Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Panamá y Paraguay.*

Esta decisión se valora de manera positiva, por cuanto posibilitó ampliar la cobertura a la mayoría de los países de la región, lo que permitió orientar los esfuerzos a escala regional de forma coordinada, generando además, sinergias con otros proyectos RBSA, así como con proyectos de cooperación técnica y con los distintos programas y especialistas de la OIT.⁸

Lo anterior es altamente coherente con el sentido de los Fondos RBSA que buscan contribuir a las tareas regulares de la OIT de una manera flexible y transparente, permitiendo ampliar su labor de acuerdo a las prioridades políticas y estratégicas definidas en los instrumentos rectores como la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente.

⁸ La generación de estas sinergias será tratado en los acápite siguientes.

De manera más específica, la ampliación de la cobertura del proyecto ha permitido iniciar un proceso para promover la igualdad de género en el empleo ahí donde no lo había. Un ejemplo de ello es *México*. En este país -y para la Oficina Nacional de la OIT- el proyecto ha constituido un importante aporte para iniciar un trabajo en este ámbito. A partir de la presentación del Informe Regional sobre conciliación de la vida familiar y laboral, la OIT ha recibido solicitudes para concretar un plan de cooperación de parte de los distintos actores tripartitos: organizaciones de trabajadores, empleadores, sector público y dentro de este sector, de manera particular del Instituto Nacional de las Mujeres.

En el caso del *Cono Sur*, los países que se incorporaron al proyecto fueron *Argentina*, y *Paraguay*, lo que generó posibilidades de intercambio entre los distintos países. Por ejemplo, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de *Paraguay* se está coordinando con la de *Argentina*, en la perspectiva de intercambiar ideas y experiencias. De la misma manera la Comisión de Argentina ha establecido vínculos con la de *Brasil*, participando un representante de ella en el Encuentro Nacional de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades Provinciales y Municipales que se realizó en Argentina. Asimismo, un país que no fue considerado en la ampliación, pero con el cual se han llevado adelante acciones –respondiendo a las demandas de los mandantes- es *Uruguay*, lo que ha contribuido a ir avanzando con el tema de la conciliación trabajo y familia en el conjunto del Cono Sur de manera coordinada y sincrónica.

Para la subregión *Andina*, la incorporación de *Bolivia* y *Ecuador* ha significado retomar el trabajo en torno a los temas de género que había quedado sin continuidad desde el término del Programa Género, Pobreza y Empleo, situación que fue altamente apreciada por las personas entrevistadas en estos países. Esto da cuenta de la importancia y de la necesidad de este tipo proyectos que permitan impulsar actividades para promover la igualdad de género que no se están llevando a cabo desde otras instancias de la organización.

Para la subregión *Centroamericana*, incorporar otros países permitió que organizaciones de carácter regional, como el COMMCA (Consejo de Ministras de la Condición de la Mujer de Centroamérica), así como proyectos regionales, como la Agenda Económica de las Mujeres –AGEM- del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- y el Fondo de Naciones Unidas para las Mujeres – UNIFEM-, entraran en contacto con el proyecto y tuvieran interés en desarrollar actividades conjuntas. Esto no hubiera sido posible si el proyecto sólo se hubiera limitado a los países incluidos en el diseño original, es decir, Costa Rica y República Dominicana. Asimismo, la ampliación del proyecto, permitió la incorporación de todos los países del área a las actividades, sobre todo a los eventos de carácter regional. De esta forma, aunque no están incluidos

oficialmente en el proyecto, representantes de Guatemala, Honduras y Nicaragua se han sumado a las diferentes actividades, han solicitado y recibido cooperación técnica, materiales e información, y han podido participar en las discusiones e intercambios propiciados por el proyecto.

La estrategia del proyecto ha combinado acciones nacionales, subregionales y regionales que han permitido posicionar los temas del proyecto en la región. La ampliación de países –con relación al diseño original- ha contribuido al desarrollo de esta estrategia permitiendo que las acciones impulsadas abarquen al conjunto de la región, incluyendo a algunos países que no forman parte de los beneficiarios directos del proyecto.

En cuanto a la *incorporación de nuevas líneas de acción*, el principal cambio dice relación con el análisis de la crisis y de sus efectos en las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres, la que no estaba contenida en la versión inicial del proyecto, aunque sí en la versión aprobada.

Esta incorporación se puede considerar como un gran acierto. Además de responder al llamado hecho por el Director General de la OIT para atender las consecuencias de la crisis, la adición de este tema realmente le permitió a la OIT liderar la reflexión sobre crisis desde una perspectiva de género, visibilizando el impacto diferenciado de la crisis y ofreciendo recomendaciones para su enfrentamiento en una perspectiva de igualdad de oportunidades.

Junto a lo anterior, la incorporación de la línea de acción sobre la crisis mundial da cuenta de la capacidad del proyecto de responder al contexto cambiante de América Latina y de tener una rápida respuesta al mismo, situación que se ve facilitada por la flexibilidad de los fondos RBSA. Precisamente estos fondos permiten desarrollar acciones con flexibilidad para aprovechar las oportunidades que se presentan para dar un mejor apoyo técnico a los mandantes.

Otro cambio que es más bien de énfasis, antes que de contenidos, es lo que dice relación con las condiciones de trabajo de las/os trabajadoras/es domésticas/os. Inicialmente se consideraba este ámbito como parte de las acciones referidas a la generación de conocimientos, no obstante, en el desarrollo del proyecto fue definiéndose como una línea específica y prioritaria de trabajo. El trabajo doméstico constituye el último eslabón de la cadena de cuidado y en ese sentido tiene una relación directa con la conciliación de la vida familiar y laboral. Las acciones desarrolladas en torno a este tema –que serán revisadas más adelante- han sentado las bases para el desarrollo de acciones para mejorar las condiciones de las trabajadoras domésticas en varios países de la región,

vinculándose al mismo tiempo a procesos que ya venían desarrollándose en los distintos países.

Estos cambios han sido altamente beneficiosos para el proyecto. La ampliación de países ha permitido no sólo ampliar la cobertura geográfica y de esa manera la presencia, liderazgo e impacto de la OIT en la región, sino que también ha facilitado el intercambio de experiencias y aprendizajes, promoviendo la retroalimentación entre los distintos países que presentan diversos niveles de avance con relación a los temas trabajados. Por otro lado, la OIT ha jugado un rol de liderazgo en un tema de tanta trascendencia y visibilidad como lo es la crisis económica mundial, aportando una perspectiva distinta para el análisis de la misma, como es la perspectiva de género.

VI. Revisión de la ejecución del proyecto

En el marco de este proyecto se realizaron diversas actividades, vinculadas a cada una de las líneas de acción definidas. La mayor parte de estas actividades fueron nacionales, pero hubo también actividades de carácter subregional y regional que aportaron de manera importante al logro de los objetivos y al fortalecimiento de las capacidades regionales para avanzar hacia la generación de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

A continuación se presenta una relación de las actividades realizadas en cada una de las líneas de acción,⁹ los logros obtenidos y una reflexión sobre los hitos y retos encontrados.

- a) *Sensibilización de los constituyentes sobre la necesidad de generar políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para el trabajo decente y la igualdad de género*

Una de las acciones centrales del proyecto dice relación con la presentación del informe regional sobre trabajo y familia, que fue elaborado en conjunto con PNUD y que sirvió de base para este proyecto. Este informe tuvo un lanzamiento oficial en Ginebra, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada el mes de Junio. En Julio se realizó el lanzamiento regional y en octubre fue presentado también al conjunto de la región durante el Encuentro “Tripartismo e igualdad de oportunidades en el Cono Sur y en América Central”. En estas actividades participaron representantes de los gobiernos (principalmente de los Ministerios de Trabajo y de los mecanismos de

⁹ Esta referencia de actividades no agota las actividades realizadas, sólo presenta las principales. Se presenta como anexo un detalle de las actividades y productos del proyecto por subregión y las de Brasil.

género), de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, siendo un aporte importante para la sensibilización sobre los temas trabajados en el informe.

Tabla 1
Presentaciones del Informe Regional

Mes	Lanzamiento	Presentaciones Nacionales	Otras Presentaciones
Junio	Ginebra – Lanzamiento Oficial Conferencia Internacional del Trabajo		
Julio	Chile - Lanzamiento regional		Lima – Presentación en taller tripartito
Agosto		Paraguay – Taller Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades	
Septiembre		Bolivia	Nueva York – Naciones Unidas
Octubre		Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - San José, Costa Rica - Taller del Comité Continental de Mujeres de la CSA - Paraguay - Taller del Internacional de Servicio Público - Temuco, Chile - evento organizado por la OIT y el Sernam IX región - Arica, Chile - evento organizado por la OIT y el Sernam XV región
Noviembre		Brasil Ecuador Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Santiago, Chile - Encuentro Nacional de encargados de recursos humanos del sector público - Viña del Mar, Chile - evento organizado por la OIT y el Sernam V región - Arequipa – XX Congreso Iberoamericano de Mujeres de Empresa - Buenos Aires - Taller de las CTIO provinciales

Mes	Lanzamiento	Presentaciones Nacionales	Otras Presentaciones
			- Valdivia, Chile - seminario del Sernam - Chile - desayunos con líderes de opinión
Diciembre		Uruguay El Salvador Costa Rica	
Enero		México (Ciudad de México, Chiapas y Yucatán)	
Febrero			
Marzo		Perú	

Junto con ello – como se muestra en la tabla superior-, en la mayoría de los países comprendidos en el proyecto se han realizado presentaciones de este informe. Las fechas y formatos de estas presentaciones han respondido a las posibilidades y condiciones de cada país. En Centroamérica, las presentaciones del informe en *Panamá* y *República Dominicana* se hicieron en el contexto de los Foros para analizar el impacto de la crisis en las mujeres, posicionando el tema como parte de los problemas estructurales de desigualdad que originan que la crisis del empleo para las mujeres fuera anterior a la crisis actual. En algunos países –como por ejemplo *México* y *Chile*- se han llevado a cabo también presentaciones en otros estados o regiones distintos a la capital. Estas presentaciones del informe, en las que han participado los distintos actores tripartitos, han ido generando una mayor sensibilización frente al tema y han contribuido a poner en la agenda de estos actores los temas vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral y de la corresponsabilidad social.

En *Brasil*, se hizo una traducción del Informe al portugués (ya que este se encontraba en castellano) y se imprimieron 1.100 ejemplares, lo que permitió una mayor divulgación de los contenidos del Informe y una mayor apropiación de estos contenidos por parte de los mandantes. Asimismo, en México el Instituto Nacional de las Mujeres financió la impresión de más copias del Informe Regional para ser distribuidas en el país.

El efecto sensibilizador que han tenido las presentaciones del informe se ha visto reflejado, entre otras cosas, en el actual proceso de conformación de Comisiones Tripartitas en algunos países, como por ejemplo *Bolivia*, cuya actual Ministra de Trabajo participó en la presentación que se hizo en el encuentro de Paraguay (la experiencia de Bolivia será tratada con más detalle en los acápite siguientes).

A su vez, estas presentaciones nacionales han generado una amplia demanda por la realización de presentaciones del informe en otras ciudades de los países. Por ejemplo en *México*, luego de la presentación realizada en enero, se han generado demandas por parte de distintas organizaciones públicas para que se desarrollen más actividades de este tipo, así como una importante demanda de apoyo técnico. La Oficina ha recibido solicitudes para concretar un plan de cooperación por parte de los distintos actores tripartitos – trabajadores, empleadores y sector público-. En el caso de *Brasil*, luego de la presentación del informe en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra, han recibido invitaciones para participar en eventos de centrales sindicales, del gobierno federal y empresas participantes del Programa Pro Equidad de Género, de la Secretaria de Políticas para las Mujeres.¹⁰

Una actividad regional que ha contribuido a la difusión de estas actividades y, de esa forma, a la sensibilización frente a estos temas, ha sido el trabajo con los medios de comunicación, a través de la difusión de comunicados y notas de prensa, obteniéndose una cobertura de prensa elocuente en medios escritos, electrónicos, radio y televisión.¹¹ Estas acciones adquieren relevancia si se considera que para que los temas entren en la agenda pública no basta con el apoyo de las autoridades, sino que se requiere también de la aceptación de la sociedad en una concepción más amplia. Los medios de comunicación son sin duda parte de ese público y al mismo tiempo constituyen un mecanismo a través del cual la ciudadanía puede informarse y conocer de los temas que están siendo promovidos. De ahí la positiva valoración en torno a las acciones comunicacionales y de difusión emprendidas.

La estrategia comunicacional emprendida a nivel regional consideró también el rediseño e incorporación de las acciones del proyecto en la página web regional sobre Género y Trabajo Decente (<http://igenero.oit.org.pe/>). Esta página es actualizada semanalmente con noticias relacionadas con los temas de género, actividades llevadas a cabo en las oficinas de la región y/o mandantes e informaciones aparecidas en los medios de comunicación regional que dicen relación con los temas de género en América Latina y

¹⁰ En noviembre 2009 se realizó el lanzamiento del Informe Regional en el seminario internacional promovido en el marco de las actividades del Programa Pro Equidad de Género, lo que generó gran interés por parte de las empresas participantes en el Programa por avanzar en la elaboración de planes de acción sobre conciliación de la vida familiar y laboral, para lo cual han solicitado apoyo a la OIT.

¹¹ En lanzamiento del informe en Ginebra fue publicado en 23 medios de prensa y en 11 publicaciones institucionales. La presentación regional realizada en Chile tuvo 6 publicaciones de prensa y 3 publicaciones institucionales. La presentación del informe en el marco del taller de las Comisiones Tripartitas realizado en Paraguay tuvo un total de 22 publicaciones. Varias de las presentaciones nacionales fueron publicadas también en los medios como puede verse en el informe anexo sobre la estrategia comunicacional.

el Caribe. Esta página es revisada mensualmente por más de 1.000 lectores/as.¹² Se elaboró además un boletín electrónico que ha tenido dos ediciones, en los que se ha presentado el tema de conciliación de una manera resumida y atendiendo a las características del público al que va dirigido (estos boletines se enviaron a más de 3.000 personas). Se está desarrollando también un documental regional (que recoge la experiencia de cuatro países de la región) para difundir los temas del proyecto. Este tipo de acciones constituye un gran acierto por cuanto permite llegar a un público más allá de los actores tripartitos directamente involucrados en el desarrollo del proyecto. Por otro lado, permite adaptar los contenidos a un lenguaje que pueda hacerlos ampliamente difundidos y comprendidos. Se anexa informe con los principales resultados de la estrategia comunicacional.

El proyecto se ha coordinado también con el Centro Internacional de Formación de la OIT para generar materiales didácticos a partir del Informe Regional, materiales que puedan ser utilizados por las Oficinas y los mandantes y socios. De esta forma se contribuirá a promover los contenidos del Informe, así como del Convenio 156. Esta es una actividad que está en curso. Actualmente, el equipo del Centro de Formación está elaborando un Manual que es revisado por la coordinadora del proyecto. De esta manera se atiende a un aspecto clave de la difusión de conocimientos que es la adaptación de su forma y contenidos a distintas audiencias.

Este trabajo de sensibilización no se agota en las acciones arriba señaladas, ya que las distintas actividades que se han llevado a cabo con los actores tripartitos (como las que se mencionarán en las siguientes líneas de acción) han ido contribuyendo a generar una mayor sensibilización respecto de los temas que conciernen a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y a la conciliación y corresponsabilidad frente a las responsabilidades familiares y laborales. En cada uno de los países y subregiones se han llevado a cabo también otras actividades que han permitido ir sensibilizando a los constituyentes en torno a la necesidad de promover políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para la igualdad de género y el trabajo decente, como por ejemplo los talleres de sensibilización sobre género y discriminación dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en *Bolivia* o el Taller sobre políticas de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales en América Latina y el Caribe, dirigido a la Comisión Interministerial y Multisectorial para la implementación del Plan de Apoyo a la Familia 2004-2011 en alianza con el Ministerio

¹² Desde marzo de 2009 se cuenta con un sistema de medición de las visitas a la página. Los/as lectores/as provienen de distintas partes del mundo, pero tienen una participación mayoritaria lectores/as de Perú, México, España, Chile y Argentina. Para más información ver informe anexo sobre estrategia comunicacional.

de la Mujer y Desarrollo Social en *Perú*.¹³ En *Centroamérica*, acciones de este tipo han sido los talleres subregionales: “Compartiendo conocimientos y creando capacidades para lograr la igualdad de género y trabajo decente para todos y todas” y el taller para crear una red de mujeres sindicalistas centroamericanas por la igualdad de género. Estos talleres han permitido retomar contactos, generar alianzas y comenzar una reflexión que vincula la igualdad de género y el trabajo decente.

Esta es una de las líneas de acción donde el proyecto ha tenido mayores logros, aunque son logros difíciles de medir en términos numéricos,¹⁴ los que deben ser valorados con relación al contexto en el que se insertan. En el caso de *Centroamérica*, la temática de la conciliación de la vida familiar y laboral es realmente difícil de abordar en una subregión donde la gran mayoría de la población trabajadora, particularmente en países como Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador, se encuentra en el sector informal. Esto evidentemente representa un gran reto, que escapa a los alcances de este proyecto, pero que debe ser tomado en cuenta con el fin de generar estrategias para avanzar en los desafíos de la conciliación en esta realidad.

De la misma manera, los logros deben ser sopesados atendiendo a los actores en los que se espera incidir. Respecto de aquellos actores que puedan ser más resistentes a los temas de género, y en este caso en particular respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, el hecho de que sea la OIT quien plantea estos temas le otorga mayor legitimidad, ya que por parte de los actores entrevistados hay una alta valoración del conocimiento, experticia y pertinencia de la actuación de la OIT. De esta forma, tanto los representantes de los empleadores como de los trabajadores señalaron que para ellos es importante y útil que la OIT promueva la puesta en la agenda de los temas vinculados a trabajo y familia.

Los logros alcanzados en términos de sensibilización se ponen de manifiesto también en los compromisos impulsados por los gobiernos. Por ejemplo, en *México* luego de la presentación del informe, y a propósito de la misma, la Secretaría del Trabajo anunció su decisión de ratificar el Convenio 156. En esa perspectiva han solicitado a la OIT un diagnóstico y análisis comparado de las implicancias de este Convenio para la legislación y políticas mexicanas como un primer paso para avanzar en el proceso de ratificación. Algo similar ocurrió en *Brasil* con la decisión de ratificar el Convenio por parte del gobierno. Asimismo, el gobierno de *República Dominicana* y el movimiento

¹³ Aquí se citan, a modo de ejemplo, algunas de las acciones de este tipo desarrolladas. Ellas pueden revisarse con más detalle en el anexo sobre actividades y productos del proyecto.

¹⁴ Es difícil medirlo en términos numéricos por cuanto no es posible decir a cuántas personas se logró realmente sensibilizar ni cuánto se sensibilizaron.

sindical de ese país ha asumido el compromiso de iniciar una campaña de ratificación de los Convenios 156 y 183, lo que es altamente relevante si se considera que estos eran dos convenios prácticamente desconocidos en la Subregión. Otro logro que puede ser parcialmente atribuido al proyecto es que durante la campaña electoral pasada, la entonces candidata y actual Presidenta electa *Costa Rica*, definió como una de sus propuestas estratégicas la creación de una red nacional de cuidado que permita a las mujeres trabajadoras conciliar la vida familiar con la laboral (esto es un gran logro si se considera que el cuidado no formaba parte de las agendas públicas de los países de la Subregión). En *Perú*, ha habido un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer para elaborar un Plan de Acción Intersectorial sobre políticas de empleo con enfoque de género con énfasis en la corresponsabilidad entre trabajo y familia. En este mismo país la Comisión de la Mujer del Congreso de la República incorpora en su agenda el tema de la ratificación del Convenio 183. En *Bolivia* se aprobó un Plan de Acción Sindical para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Central Obrera de Bolivia (COB), en el que se priorizan objetivos y acciones estratégicos sobre trabajo y familia, siendo este un gran logro desde la perspectiva de la sensibilización de los actores si se considera que hasta la fecha este no había sido un tema de la agenda de esa organización. En *Ecuador*, a partir de la realización del Seminario Nacional y presentación del Informe Regional sobre Trabajo y Familia, se generaron compromisos que han tenido como resultado la elaboración de un Plan de Trabajo Interinstitucional para promover la incorporación del enfoque de género en las políticas de empleo y en la estructura del Ministerio de Relaciones Laborales, y se ha constituido una Comisión Técnica para la formulación de una propuesta de Ley para Trabajadores/as con Responsabilidades Familiares Compartidas. Un claro ejemplo de la sensibilización lograda fue también el anuncio del Ministro de Relaciones Laborales del inicio del proceso de ratificación del Convenio 156.

b) Creación de una base sólida de conocimientos sobre trabajo y familia

En la perspectiva de aportar a la generación de conocimientos en el ámbito de la conciliación entre trabajo y familia, el proyecto promovió la realización de estudios nacionales sobre trabajo y familia en los siguientes países: *Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú y República Dominicana*. En algunos países las propuestas de estos informes fueron debatidas con los actores tripartitos. Así por ejemplo, en *Bolivia, Ecuador y Perú* se llevaron a cabo talleres de consulta. En *Brasil* el informe fue sometido a consulta con los mandantes para recoger sus recomendaciones. En *Chile* se realizó una reunión para recoger las propuestas de la Comisión Tripartita. En *Costa Rica y República Dominicana* se realizó una validación de los informes elaborados.

Junto con ello, en *Brasil* se está realizando un estudio sobre los impactos en la legislación brasileña de la ratificación del Convenio 156 y en *Chile* se está llevando a cabo un estudio sobre buenas prácticas empresariales en estrategias de conciliación. En *Centroamérica* se están realizando estudios sobre la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales y un estudio sobre la implementación de las prácticas de equidad de género en las cámaras sectoriales. En los *Países Andinos* se están realizando mapas sobre libertad sindical con enfoque de género y se tiene previsto realizar un estudio sobre buenas prácticas empresariales con enfoque de género. En los procesos de generación de conocimientos, ha sido relevante también la incorporación del tema de la conciliación trabajo y familia por los institutos nacionales de encuesta e investigación (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística –IBGE- e Instituto de Investigación Económica Aplicada –IPEA-, ambos del Ministerio del Planeamiento, Presupuesto y Gestión). Este tema estará presente en los estudios realizados por estos organismos y se ha propuesto la elaboración de una metodología de encuesta del uso del tiempo, considerando las cuestiones referentes a las responsabilidades familiares, que será parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogar.

La generación de conocimientos es uno de los roles ampliamente reconocidos y valorados por parte de los actores tripartitos con los que colabora la OIT en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Los productos elaborados son altamente valorados por los constituyentes, son citados en medios de comunicación y utilizados en diferentes espacios académicos. Distintos actores gubernamentales y sindicales han utilizado estos materiales en sus procesos de discusión y formación.

En ese sentido, se reconoce el informe regional como un gran aporte, por cuanto facilita la discusión y entrega elementos para plantear el tema de las responsabilidades familiares. Permite tener una mirada regional de un tema poco tratado en América Latina, promueve el acceso a fuentes actualizadas de información y contribuye a poner en común experiencias y respuestas institucionales de otros países.

No obstante, es claro que la mirada regional no permite dar acabada cuenta de las particularidades de los países, por lo que los informes nacionales son valorados como un importante aporte a la generación de conocimientos sobre el tema, ya que a través de ellos pueden visibilizarse las particularidades de los países en términos de avances y desafíos, así como desarrollar más extensamente algunos aspectos, como por ejemplo la corresponsabilidad de las instituciones, así como entre hombres y mujeres.

También se ha aportado a la generación de conocimientos con la elaboración de los informes sobre crisis, aspecto que será abordado en el punto d) de este capítulo.

c) Superar el déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas

Una de las principales actividades desarrolladas por el proyecto en torno al trabajo decente para trabajadoras domésticas, ha sido la de promover y facilitar la respuesta al Cuestionario sobre trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as, instrumento que busca establecer las bases para la discusión de este tema en la Conferencia Internacional del Trabajo a realizarse durante el año 2010. La respuesta a este cuestionario cobra relevancia además por ser parte de un proceso más amplio para la adopción de un posible Convenio.

Las acciones realizadas en este ámbito han constituido principalmente un apoyo técnico, a través de reuniones y seguimiento a los Ministerios de Trabajo y organizaciones sindicales, sensibilizando, entregando información y aclarando las dudas que el cuestionario pudiera suscitar. Este apoyo y trabajo del proyecto ha incidido en que Latinoamérica sea la región del mundo con mayor proporción de respuestas a este cuestionario.

A nivel regional se ha publicado también el libro “Trabajo Doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente”, editado por María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género, y Claudia Mora. Este libro constituye un aporte, tanto a la generación de conocimientos en este ámbito, como a la sensibilización de los actores.

Para varios de los países, el trabajo doméstico es un tema clave dentro de la agenda laboral y en ese sentido se ha estado desarrollando un trabajo desde hace varios años, al que se han vinculado las acciones impulsadas por el proyecto. Así por ejemplo, en el caso de *Brasil*, además de lo referido a la respuesta a los cuestionarios, se ha ampliado la discusión sobre este tipo de empleo. Ha habido una reflexión y promoción de la calificación profesional de las trabajadoras domésticas¹⁵ y desde la OIT se ha promovido la incorporación de la noción de trabajo decente en la reflexión y el debate de las trabajadoras domésticas. En ese marco se realizó en el mes de agosto un Taller Nacional de Trabajadoras Domésticas: construyendo el trabajo decente. Asimismo, se apoyó la realización del II Seminario Nacional “Ampliando os Direitos das Trabalhadoras Domésticas”.

¹⁵ Desde 2005, la OIT-Brasil apoya técnicamente el Programa Trabajo Doméstico Ciudadano, que es implementado por el Ministerio del Trabajo y Empleo, conjuntamente con la Secretaria de Promoción de la Igualdad Racial y con el apoyo de la Federación Nacional de las Trabajadoras Domésticas – FENATRAD. Este Programa tiene entre sus estrategias de acción la calificación profesional, articulada a acciones de aumento de la escolaridad.

En *Argentina* se está promoviendo el registro de las trabajadoras de casa particular. Desde el Ministerio del Trabajo se está promoviendo un proyecto de ley para cambiar el régimen laboral de estas trabajadoras. Esta propuesta contempla, entre otros, el derecho de licencia por maternidad y las vacaciones pagadas para las trabajadoras del sector. La OIT ha apoyado a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de Argentina en la realización de talleres regionales para difundir este proyecto de ley.

En *Bolivia* se realizó un taller nacional sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar, con la presencia de la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia en alianza con la Comisión Obrera Boliviana. Se hizo también una presentación del informe sobre trabajo decente para los/as trabajadores domésticos en los *Países Andinos*. Un logro de este proceso en esta subregión ha sido el compromiso de la Comisión Tripartita de Bolivia de apoyar en la Conferencia Internacional del Trabajo la existencia de un instrumento internacional para las/os trabajadoras/as del hogar.

En el caso de *Chile*, en el marco de la discusión sobre el salario mínimo la OIT presentó una minuta sobre el salario mínimo para trabajadoras domésticas.

En *Paraguay*, gracias al apoyo de la OIT la Comisión Tripartita ha ido incorporando el tema del trabajo doméstico en la agenda gubernamental y han generado espacios de debate para promover cambios al sistema legislativo. La Comisión formó parte de una mesa impulsora del estudio sobre empleo doméstico y se ha avanzado en ampliar la seguridad de las/os trabajadoras/es domésticas/os.

En el caso de *Uruguay*, el año 2006 la Comisión Tripartita promovió la ley sobre trabajo doméstico, que fue aprobada de manera consensuada. En el año 2008 las trabajadoras domésticas organizadas lograron primer convenio colectivo. Se ha estado promoviendo también la profesionalización del trabajo doméstico a través de acciones de capacitación y durante el 2009 tuvieron la primera experiencia de cursos de capacitación para trabajadoras/as domésticas/as, la que fue financiada en forma tripartita.

En Centroamérica, el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA) emitió una resolución en la que se propone “Instruir a la Secretaría Técnica de la Mujer elaborar un plan de trabajo que pueda orientar a los Mecanismos Nacionales en la realización de acciones de incidencia y retroalimentación con las delegaciones de los gobiernos que asistan a las conferencias internacionales de la OIT, de manera que puedan apoyar las propuestas para el cumplimiento de los instrumentos normativos a favor de los derechos laborales de las mujeres y, en particular, del reconocimiento del

trabajo doméstico remunerado”.¹⁶ Esto ha permitido un trabajo conjunto que se está plasmando en talleres nacionales con las delegaciones que irán a Ginebra y con organizaciones de trabajadoras domésticas. Hasta ahora se han programado talleres en Costa Rica, República Dominicana, Honduras, Nicaragua y El Salvador.

d) Crisis global y seguimiento al pacto Global de Empleo

En algunas de las economías más importantes de la región (*Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú*) se han elaborado estudios sobre los efectos de la crisis financiera mundial en el empleo femenino y en los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Estos estudios han sido muy pertinentes y oportunos, por cuanto se han producido en un momento en el que se requiere de información y propuestas concretas para hacer frente a la crisis, pero también para asegurar que los impactos de esta crisis no afecten de manera desmedida a las mujeres, que ya presentan situaciones particulares de desventaja y discriminación en el mercado laboral.

Los estudios nacionales fueron presentados y analizados en un seminario regional realizado en mayo. Este Seminario se denominó “Pacto Global por el Empleo: Un instrumento para consolidar los avances hacia la igualdad de género” y en él se debatió acerca de las medidas y políticas impulsadas y necesarias para enfrentar la crisis con empleo y asegurando la igualdad de género.¹⁷ En esta actividad participaron autoridades de los gobiernos de Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México, Panamá y Perú, así como representantes del mundo empresarial y sindical, académico y de la sociedad civil.

A nivel regional, desde el proyecto se ha contribuido a la elaboración de los Boletines CEPAL/OIT sobre crisis (a la fecha se han publicado dos y hay un tercero que está pronto a ser publicado),¹⁸ con el fin de incluir una perspectiva de género en el análisis que ahí se plasma. Los conocimientos generados en el marco del proyecto, han sido utilizados en esta contribución a la elaboración de los boletines. El tercero de ellos, que está próximo a ser publicado, se enfoca en la dimensión de género en las tendencias del mercado laboral y las políticas implementadas por los gobiernos.

¹⁶ Resolución ST-COMMCA-C-09-316.

¹⁷ Esta es una de las actividades en curso del proyecto.

¹⁸ Los Boletines que se han publicado son: “Crisis y mercado laboral” y “Crisis en los mercados laborales y respuestas contracíclicas” de junio y septiembre de 2009, respectivamente. Estos boletines están disponibles en: http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/de/agrupadores_xml/aes690.xml&xsl=/agrupadores_xml/agrupa_listado.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt

En *Centroamérica*, OIT, UNIFEM y PNUD realizaron un esfuerzo conjunto para analizar las condiciones económicas y laborales de las mujeres en el contexto de la crisis y para construir propuestas para mejorar estas condiciones. Como resultado de este acuerdo de colaboración se organizaron foros nacionales en todos los países de la subregión, en los que se analizaron los planes gubernamentales 'anti-crisis' y se elaboraron propuestas que fueron presentadas en un foro subregional celebrado en San José, Costa Rica. En el marco del proyecto se hizo un esfuerzo por participar en el informe subregional sobre la crisis, para lo cual se contrató a una persona experta en estadística que contribuyó en la generación y análisis de información con perspectiva de género. Con ello además, se contribuyó a ir instalando capacidades para que en futuros informes de este tipo ya haya claridad respecto del tipo de información y análisis que debería realizarse.

También se llevaron a cabo acciones específicas de asistencia técnica sobre el tema en algunos países. En el caso de *Perú*, se entregó asistencia técnica a las Secretarías de la Mujer de la Confederación General de Trabajadores del Perú y de la Confederación de Trabajadores del Perú para su participación en la Mesa de Diálogo Multisectorial para desarrollar propuestas de las trabajadoras ante la crisis. En *Brasil*, la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres creó el Grupo de Trabajo sobre la crisis y el impacto sobre las mujeres, y la OIT fue invitada a ser parte de este grupo. A partir del trabajo de este grupo se elaboró un estudio que fue presentado en el mes de julio.

Esta estrategia regional para incorporar una perspectiva de género en el análisis y propuestas para abordar la crisis financiera mundial se considera altamente exitosa, por cuanto permitió colocar el tema del trabajo decente en el centro de las discusiones sobre las estrategias para salir de la crisis y a la OIT –en el marco de las agencias del sistema de Naciones Unidas, de la academia y de las organizaciones que trabajan por la equidad de género- como una agencia especializada en los temas de empleo, que puede aportar información de calidad, actualizada y pertinente sobre la temática de género en el mundo laboral.

e) Fortalecimiento de los gobiernos, actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género

En esta línea de acción la OIT viene desarrollando un importante trabajo desde inicios de los noventa, principalmente en el Cono Sur. En esa perspectiva, el proyecto ha contribuido de manera importante a fortalecer el trabajo que se venía realizando y a retomar e iniciar un proceso de trabajo con los actores tripartitos para la igualdad de

género en aquellas subregiones y países donde el trabajo en género de la OIT había estado ausente.

Tanto las acciones de sensibilización antes mencionadas, como la generación de argumentos e insumos que se derivan de las acciones de generación de conocimientos han sido aspectos que han contribuido al fortalecimiento de los actores y al diálogo social para promover la igualdad de oportunidades.

De manera específica, un mecanismo de canalización de las acciones de fortalecimiento ha sido el apoyo a las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades ahí donde existen (*Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*). A través de la entrega de documentos (como los informes citados y otros insumos elaborados), la presentación de los informes y la participación de las Comisiones en distintas actividades (como el Encuentro de Comisiones Tripartitas o la Conferencia Internacional del Trabajo) se las ha dotado de elementos de reflexión, se ha facilitado el intercambio entre las distintas Comisiones y se ha apoyado sus procesos de visibilidad y legitimación. Asimismo, el equipo del proyecto ha sostenido reuniones con las Comisiones y con los actores tripartitos que las componen prestando asistencia técnica y apoyo para el desarrollo de las acciones propuestas. De esta forma, las acciones del proyecto han formado parte de las agendas de trabajo de las propias Comisiones.

El Encuentro sobre tripartismo realizado en Paraguay contribuyó también facilitando el intercambio, la reflexión conjunta y promoviendo el establecimiento de agendas nacionales para movilizar el tema de la corresponsabilidad social y la conciliación de la vida familiar y laboral. Los/as entrevistados/as mencionan este encuentro como un aporte central de la OIT en el proceso de fortalecimiento de capacidades. Este Encuentro sirvió también para la sensibilización y motivación de actores tripartitos de aquellos países en que no se contaba con estas Comisiones, como los de *Centroamérica y Países Andinos*, incidiendo en la creación de nuevas Comisiones.

El impulso a la creación de nuevas Comisiones en los países en que estas no existen ha sido parte de la estrategia de la OIT. En esa línea, un logro particularmente relevante es la conformación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de *Bolivia*. Desde el proyecto se generó en este país una estrategia de acción que contempla la coordinación de los proyectos RBSA de Género y de Libertad Sindical y Género. También contribuyó a este proceso el Encuentro realizado en Paraguay, en el que participó la entonces Directora de Derechos Humanos y actual Ministra del Trabajo y Previsión Social, quien se sensibilizó frente al tema y frente a la necesidad de crear esta Comisión. En el marco de la realización del Taller de Consulta sobre el Informe Regional se generaron las condiciones para firmar el acta de conformación de la Comisión, que

fue creada y presentada oficialmente ante las ministras, congresistas y movimiento de mujeres de Bolivia, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer que fue presidida por el Presidente y el Vicepresidente de la República.

Esta experiencia particular muestra cómo se han ido conjugando las distintas acciones del proyecto y cómo se han generado sinergias con otros programas/proyectos de la OIT obteniendo resultados palpables en el ámbito del fortalecimiento de los actores tripartitos.

También se han producido avances en *República Dominicana*, donde ya se aprobó la creación de la Comisión, la que será presentada oficialmente en el mes de abril. En *Costa Rica* en tanto, existe un borrador con el decreto de creación y un compromiso público por parte del Ministro el Trabajo.

En *Argentina*, país en el que ya existía Comisión Tripartita, se está promoviendo la creación de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades provinciales y comunales. En el período de ejecución del proyecto se realizó un encuentro nacional de Comisiones Tripartitas provinciales y comunales, el que fue apoyado por la OIT.

En esta línea de trabajo, la OIT ha apoyado a los Ministerios de Trabajo de la región para impulsar políticas de igualdad de género. Así por ejemplo, se apoyó técnicamente al Ministerio de *Costa Rica* para la elaboración de la política de igualdad del Ministerio y a *Panamá* para la creación de la Oficina de Igualdad de Género. En *Uruguay*, desde el Ministerio del Trabajo se ha impulsado como tema de agenda la corresponsabilidad. De esta forma se van generando procesos de fortalecimiento de los propios Ministerios para liderar procesos de desarrollo de políticas de equidad de género en el empleo. En estos procesos, además de la sensibilización se requiere sin duda de capacitación para aquellos directivos y profesionales que deberán llevar adelante estas propuestas, de ahí que no pueda desvincularse la sensibilización de la capacitación, siendo esto último un aspecto central a considerar en futuras intervenciones de este tipo.

En la *Subregión Andina*, ha habido asistencia técnica a los Ministerios de Trabajo y a las instancias de género de los sectores de gobierno. En el caso de *Perú*, se apoyó técnicamente al Ministerio de Trabajo para incorporar la perspectiva de género en el plan nacional de empleo y a *Ecuador* para la firma de un convenio interinstitucional entre el Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia la Igualdad de las Mujeres para la transversalización del enfoque de género en las políticas de empleo y el fortalecimiento de la Unidad de Género y Jóvenes de dicha instancia, así como la constitución de una Comisión Técnica para la ratificación del Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares Compartidas. En el marco del

Seminario Regional “Pacto Global por el empleo: un instrumento para consolidar los avances hacia la igualdad de género” –mencionado anteriormente- el Ministro de Trabajo de *Ecuador* anunció que habían iniciado el proceso para la ratificación del Convenio 156.

Junto a lo anterior, se ha apoyado también el trabajo de las organizaciones sindicales. En la subregión *Andina* el proyecto se articuló con el proyecto RBSA sobre Libertad Sindical y Género. En ese marco se realizaron talleres sobre libertad sindical y género y sobre liderazgo femenino para la negociación colectiva, teniendo como resultado la incorporación de la temática de trabajo y familia en las agendas de las organizaciones. En *Bolivia*, el apoyo ha permitido el fortalecimiento de las Secretarías de la Mujer de la Central Obrera Boliviana a nivel departamental, así como para la formulación y difusión de un Plan de Acción para la Igualdad de Género, que fue recientemente aprobado y que constituye un hito en la historia de esta organización y un paso importante para que se coloque el tema de la conciliación entre trabajo y familia dentro de la agenda de trabajo y negociación con empleadores y gobierno.

En *Centroamérica*, a partir del taller realizado en el marco del proyecto para crear una red de mujeres sindicalistas centroamericanas por la igualdad de género, se conformó esta red y se encuentra funcionando.

Ha habido avances también con el sector empresarial. En *Chile* se ha impulsado el desarrollo de un estudio sobre buenas prácticas empresariales en estrategias de conciliación. En *Bolivia* hubo un compromiso explícito de parte del Presidente de la Confederación de Empresarios Privados para promover políticas de empleo con enfoque de género y ha habido una demanda para realizar un estudio sobre buenas prácticas empresariales con enfoque de género y un encuentro nacional de mujeres empresarias para la elaboración de una agenda de género.

En *Brasil*, se ha trabajado con los actores tripartitos también a través de reuniones técnicas con los mandantes y la realización de un Taller Tripartito con una importante participación de representaciones del gobierno, centrales sindicales y confederaciones de empleadores. Asimismo, las acciones de promoción de la igualdad de género y la discusión de los temas del proyecto se han ampliado a otras regiones y provincias del país, más allá de la capital, por medio de las iniciativas de elaboración de agendas estadales y regionales de trabajo decente, donde se destaca, especialmente, la Agenda Bahía de Trabajo Decente y la Agenda Regional de Trabajo Decente de la Región del Gran ABC Paulista que reúne siete provincias.

Si bien a partir del proyecto se han conseguido avances importantes para incorporar la perspectiva de género en las agendas de los distintos actores tripartitos, los/as entrevistados/as reconocen que un sector en el que se hace más difícil incorporar los temas de género y de conciliación de la vida familiar y laboral es el de los empleadores. Esto debe entenderse en el marco más amplio de las resistencias que existen hacia los temas y la igualdad de género más allá del ámbito laboral, así como con relación a los prejuicios y estereotipos existentes en el mundo del trabajo. En los avances logrados con este sector han resultado claves las acciones de sensibilización y generación de conocimientos, siendo también un apoyo relevante la acción coordinada que se ha realizado con los Especialistas de ACTEMP.

Gracias a las estrategias de fortalecimiento institucional desarrolladas –así como a las de sensibilización y generación de conocimientos- los distintos actores han ido asumiendo diversos compromisos, entre los que se incluye la creación de Comisiones Tripartitas, elaboración de políticas de igualdad y mecanismos de género, impulso y revisión de legislaciones, ratificación de convenios, entre otros. Sin perjuicio de ello, y aún cuando los/as entrevistados/as valoran altamente los productos ofrecidos por la OIT, hay una demanda de elaboración y traspaso de herramientas prácticas para el trabajo cotidiano y para la incidencia política, y de manera concreta para implementar medidas para integrar la perspectiva de género en sus agendas y organizaciones.

La promoción y fortalecimiento del diálogo social en torno a la igualdad de género están fuertemente condicionados por los procesos y condiciones para el diálogo social en cada uno de los países. En la práctica, la igualdad de género ha constituido un enfoque útil para promover espacios de diálogo en los países y las acciones del proyecto en torno a la promoción del diálogo social pueden ser consideradas como altamente exitosas y como una referencia para los esfuerzos de promoción de diálogo social en otras áreas. El caso de *Uruguay* es ejemplificador en este sentido. En este país los últimos gobiernos han tenido un distanciamiento del sector empresarial, por lo que se vio limitado el diálogo con los empleadores. No obstante, la Comisión Tripartita ha logrado mantener un diálogo entre los tres sectores y aún en ese escenario adverso logró sacar adelante una Ley sobre Acoso Sexual en el ámbito laboral y docente. Las Comisiones Tripartitas han mostrado su potencialidad para promover y mantener el diálogo social incluso cuando las condiciones en el país no son favorables para ello. La reciente conformación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de *Bolivia* es también un buen ejemplo por cuanto constituye la única experiencia de diálogo tripartito en el país.

Por otra parte, la OIT y este proyecto han tenido un papel central en la definición de las agendas nacionales en torno a los temas de género y empleo. Varios/as de los/as entrevistados/as de los distintos sectores plantearon que uno de los roles que le

reconocen a la OIT es el de 'fijación' de agenda, en tanto promueve nuevos temas (o viejos temas que no han sido suficientemente abordados), entregando los insumos necesarios para los procesos de debate y discusión que llevan a la fijación de las agendas de las organizaciones y del propio gobierno. Durante el período del proyecto, tanto las Comisiones Tripartitas, como los actores tripartitos, han asumido el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral como parte de su agenda. Sin duda este es un proceso de largo aliento, especialmente en aquellos países y subregiones donde no había un trabajo previo, como por ejemplo en Centroamérica, donde el cuidado no era parte de la agenda. En esos casos la OIT está promoviendo que se incorpore el tema, de manera coherente con el rol de fijador de agenda que se le reconoce.

VII. Hallazgos de la Evaluación

7.1 Pertinencia del proyecto y su estrategia

Sin duda la igualdad de género está a la base del Trabajo Decente, ya que no es posible desarrollar una estrategia de Trabajo Decente que no considere las particulares situaciones e inequidades que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres en el ámbito laboral. De manera más específica, los temas de corresponsabilidad en el caso de trabajadores/as con responsabilidades familiares y las condiciones que afectan a las trabajadoras domésticas, así como su rol en la cadena del cuidado, son temas centrales para el trabajo decente, por lo que el proyecto aborda un déficit en este ámbito que no se puede soslayar.

En este sentido, es posible decir que este ha sido un proyecto altamente pertinente. Por una parte, porque se enfoca en un área directamente relacionada con los déficit del trabajo decente como es la igualdad de género. Por otro lado, está claramente alineado con las metas de la Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente. Respecto de los objetivos estratégicos, este proyecto tiene directa relación con el objetivo vinculado a la “promoción del diálogo social y el fortalecimiento de las organizaciones de los actores sociales que en él intervienen”, en tanto contempla una línea de acción específica orientada a este punto. Asimismo, responde directamente a uno de los objetivos transversales de la Agenda que es el referido a “Poner en práctica políticas públicas encaminadas a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo”.¹⁹

Otro aspecto positivamente evaluado de la estrategia impulsada es la consideración de este proyecto como parte de un proceso que recoge y toma como punto de partida la experiencia y avances en términos de igualdad de género obtenidos con anteriores intervenciones de la OIT. Esta idea de proceso puede reconocerse, en primer lugar, al poner como centro de la acción el trabajo de sensibilización y generación de conocimientos realizado a partir del Informe Regional sobre Trabajo y Familia,²⁰ elaborado en conjunto con el PNUD en el período anterior. De esta forma, el proyecto aprovecha los avances ya logrados en términos de generación de conocimientos utilizándolos como la base para avanzar en el fortalecimiento del trabajo que ya se venía desarrollando, así como para iniciar un proceso de reflexión y diálogo con los actores tripartitos en los lugares en que éste no estaba siendo desarrollado. Asimismo, centra la acción de fortalecimiento de los actores tripartitos y diálogo social en los avances

¹⁹ OIT. “Trabajo decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica, 2006-2015”.

²⁰ OIT / PNUD “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”.

obtenidos con la conformación de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur y recoge el trabajo previo realizado en la Subregión Andina a partir del Programa Género Pobreza y Empleo.

Esta perspectiva de proceso tiene un correlato también en la programación del próximo bienio. Por ejemplo, en los programas bianuales de los países que componen el *Cono Sur* se incorpora un objetivo referido al fortalecimiento del diálogo social para la igualdad de género y a partir de ello a la generación de estrategias para promover políticas de conciliación. Lo mismo ha sucedido en los *Países Andinos*, en cuya programación bianual se ha incorporado la continuidad de las acciones y estrategias desarrolladas. Ello da cuenta de que esta es una estrategia relevante para la OIT, que responde a objetivos prioritarios y que, por lo tanto, se espera continuar el trabajo iniciado.

Por otra parte, el desarrollo de este proyecto se justifica adecuadamente toda vez que no existían en la OIT fondos en la región destinados a abordar la igualdad de género vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral, así como tampoco orientados a fortalecer a los actores tripartitos para incorporar un enfoque de género en las acciones encaminadas a promover el trabajo decente, por lo que este proyecto ha permitido a la OIT cumplir con parte de sus líneas de acción centrales.

Lo anterior es aún más relevante si se considera que hay subregiones y países en los que desde hace años la OIT no contaba con recursos para desarrollar intervenciones que abordaran la equidad de género y su relación con el mundo laboral, tales como la Subregión Andina, Centroamérica y México.

La estrategia del proyecto es pertinente también con el ‘espíritu’ de los fondos RBSA. Una de las acciones para las que fueron concebidos estos fondos es el “fortalecimiento de los mandantes tripartitos de la OIT, de modo que puedan participar como interlocutores eficaces en el debate y en el proceso de toma de decisiones sobre las políticas laborales, económicas y sociales, y en las estrategias de lucha contra la pobreza”. Siendo una de las líneas centrales de acción del proyecto el fortalecimiento de los actores sociales y de diálogo social, es posible decir que el proyecto es totalmente congruente con las prioridades establecidas para este tipo de fondos. En la misma línea, otra de las acciones a las que se espera que aporten estos Fondos es “la mejora continua de la base de conocimientos de la OIT”, acción a la que contribuye la estrategia de generación de conocimientos del proyecto.²¹

²¹ Oficina Internacional del Trabajo “Antecedentes. Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario”, página 3. Este documento fue entregado por el Oficial de Monitoreo y Evaluación como información adicional junto a los términos de referencia de la evaluación.

De manera coherente con lo señalado, este proyecto fue presentado como una ‘buena práctica’ de proyectos desarrollados con Fondos RBSA en la memoria de la OIT del período,²² lo que da cuenta de la valoración y reconocimiento del mismo al interior de la organización.

Este proyecto ha generado sinergias con otros proyectos RBSA. En *Centroamérica* ha habido una acción conjunta con el RBSA destinado a libertades sindicales, con el fin de apoyar la participación de las mujeres en los sindicatos y de fomentar la discusión sobre libertad sindical y negociación colectiva desde la perspectiva de género al interior de las secretarías generales y de las juntas directivas de las centrales sindicales. También se realizaron coordinaciones entre estos proyectos para actualizar la información sobre la situación de las mujeres en los sindicatos de la Subregión. También se coordinó con el proyecto de Diálogo Social en Centroamérica. Una situación similar se ha dado en la subregión *Andina*, donde el proyecto se coordinó con el Proyecto RBSA de Libertad Sindical y Género para desarrollar acciones conjuntas con los trabajadores y trabajadoras. Además de las sinergias con otros proyectos RBSA, el proyecto se ha coordinado también con otros proyectos y programas de la OIT. Por ejemplo, en el caso de *Paraguay* el proyecto se vinculó también con el proyecto de Metodología Intensiva de Mano de Obra y en el caso de *Bolivia* con el Programa de Apoyo al Trabajo Decente – PATD-, que hasta antes de la intervención de este RBSA carecía de una estrategia de género.

También ha habido sinergias y articulación al interior de las oficinas subregionales con los especialistas de ACTRAV y ACTEMP para coordinar acciones y participar en las distintas actividades en la medida en que los tiempos así lo permiten.

Estas articulaciones y coordinaciones entre el proyecto y otros proyectos y Especialistas de la OIT han contribuido al éxito del proyecto y al desarrollo de la importante cantidad de actividades llevadas a cabo en su corto período de duración. Un ejemplo claro de los resultados que es posible lograr es la estrategia de trabajo con *Bolivia* que ha tenido entre sus logros la reciente creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades.

En este punto es preciso considerar que las posibilidades de una gestión articulada y la generación de sinergias productivas están no sólo relacionadas con la gestión del proyecto, sino con las propias condiciones y dinámica institucional interna de las Oficinas de la OIT. Este proyecto ha mostrado que es posible desarrollar estas sinergias. A futuro sería conveniente mantener estos mecanismos de trabajo conjunto. Para ello

²² Internacional Labour Office. “ILO programme implementation 2008-09”. Geneva, March 2010.

podrían desarrollarse instancias de presentación del proyecto al interior de las Oficinas en las que se puedan identificar las posibles estrategias/acciones que puedan desarrollarse de manera conjunta.

Junto a lo anterior, se han generado sinergias con otras Agencias de Naciones Unidas. Por ejemplo, en *Brasil* este proyecto se ha vinculado con un proyecto interagencial de promoción de la igualdad de género, raza y etnia en el que participan seis agencias de Naciones Unidas para promover los Objetivos de Desarrollo del Milenio (MGD), que contó con fondos españoles. En *Centroamérica*, como ya se mencionó, el proyecto se coordinó con la Agenda Económica de las Mujeres de UNIFEM-PNUD y en *Costa Rica* se coordinó con el Fondo de Población de las Naciones Unidas. En *Perú* hubo sinergias con el Fondo de Población de Naciones Unidas – UNFPA- y UNIFEM en el apoyo a la Comisión Técnica para la elaboración de la encuesta de uso del tiempo. En el *Cono Sur* ha habido sinergias también con UNIFEM en torno al empleo doméstico, que contempla actividades de difusión y de discusión para promover la generación de un instrumento internacional en este ámbito y de capacitación de las trabajadoras domésticas. En *México* ha habido una alianza con el PNUD para organizar las presentaciones del Informe Regional sobre Trabajo y Familia.

Desde la perspectiva de los constituyentes, es posible decir que estos han sido incorporados y han participado en las distintas acciones del proyecto. Al consultar a los constituyentes sobre su valoración de las acciones del proyecto, todos manifestaron su positiva valoración, así como la pertinencia de las acciones impulsadas.

En aquellos países en que existen Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades, el proyecto dio respuesta a algunas de las necesidades e intereses de estas Comisiones, para quienes la igualdad de género es un aspecto central, apoyando la agenda de trabajo de las Comisiones y promoviendo al mismo tiempo la suscripción de una agenda en torno a las responsabilidades familiares. Este proyecto ha sido parte de la estrategia de fortalecimiento y promoción del diálogo social, poniendo el eje en las políticas de conciliación trabajo-familia.

En el marco del proyecto, la agenda de la OIT y de los actores tripartitos se ha ido retroalimentando mutuamente. Al respecto, cabe señalar que uno de los roles identificados por los socios y mandantes de la OIT es el de 'fijador de agenda'. Varios/as de los/as entrevistados/as señalaron que la OIT contribuía a definir e identificar los nuevos temas de la agenda de trabajo, función que valoran y consideran altamente relevante.

Por otro lado, aún cuando este es un proyecto regional, en la fase de diseño y aprobación hubo un trabajo conjunto entre la coordinación regional y las distintas Oficinas Subregionales y Nacionales involucradas para concordar la estrategia del proyecto a ser presentado a los fondos RBSA.

Respecto de los Planes de Trabajo Decente por País (PTDP), el proyecto se enmarca en ciertos temas que constituyen un déficit de trabajo decente y en esa perspectiva es coherente con estos Planes, aportando con sus acciones al desarrollo de los mismos. Resulta relevante señalar que no en todos los países se han elaborado estos planes. En los Países Andinos no hay Planes Nacionales y en el Cono Sur sólo hay en Chile y Paraguay. También Brasil cuenta con un Plan en el país.²³ En ese panorama, las acciones del proyecto permiten sentar las bases para que la equidad de género sea incorporada en la elaboración de estos planes en aquellos países en que aún no se han elaborado.

Por otra parte, en los Planes de Centroamérica, la perspectiva de género es prácticamente inexistente, por lo que incorporar la perspectiva de igualdad de género –y de manera específica las nociones de conciliación de la vida familiar y laboral y de corresponsabilidad frente a las responsabilidades familiares- en las estrategias nacionales de trabajo decente constituye un importante desafío y el desarrollo de este proyecto puede contribuir a ello.

7.2 Validez del diseño del proyecto

Un primer aspecto a considerar con relación al diseño del proyecto es el tipo de Fondos a los que responde y las características de estos fondos, ya que ello determina el diseño y lógica interna del proyecto.

Como se señaló anteriormente, la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (RBSA por sus siglas en inglés) tiene por finalidad contribuir a los resultados propuestos por la OIT, de una manera flexible, sin estar “sujeta al enfoque por proyectos que se aplica a la mayor parte de la financiación extrapresupuestaria”.²⁴ En concordancia con ello, los proyectos RBSA no constituyen un proyecto aislado, que se diferencia de la programación habitual de la OIT, ni implica acciones que necesariamente terminan al finalizar el período del proyecto. Por el contrario, contemplan objetivos y acciones que

²³ En Brasil existe también un Plan Nacional de Trabajo Decente, que es un Plan del gobierno brasileño, elaborado a partir de una discusión tripartita. La OIT apoyó técnicamente la discusión de este Plan, incorporándose metas específicas relacionadas con el equilibrio entre trabajo y familia y trabajo doméstico

²⁴ Oficina Internacional del Trabajo. “Antecedente. Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario”. Pág. 3.

contribuyen a llevar adelante el trabajo habitual de la OIT y al logro de los objetivos propuestos en la programación de la Oficina. En esa perspectiva, el diseño del proyecto tiene validez toda vez que –tal como se indicó anteriormente- su propuesta se orienta a avanzar hacia algunos de los objetivos centrales de la OIT, vinculándose con lo avanzado en las programaciones pasadas y siendo parte de la programación del próximo bienio.

En términos de requerimientos para la presentación de estos Fondos, en el formato utilizado por la OIT se especifica la justificación, el sentido, los objetivos y la vinculación del proyecto con los lineamientos estratégicos de la OIT (especialmente con la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente), presentándose en la propuesta del proyecto la estrategia general de intervención. Este formato de presentación es bastante general y no contempla una clara identificación de resultados, impactos, indicadores ni medios de verificación. Es por ello que en esta evaluación no es posible apreciar la validez y coherencia de estos aspectos habitualmente contemplados en los proyectos.

No obstante lo anterior, es posible hacer una valoración de los objetivos del proyecto y de la estrategia de intervención propuesta. En cuanto a los objetivos, estos son pertinentes y responden a las necesidades o intereses planteados en los distintos países, así como a algunas de las inequidades de género presentes en la región.

En cuanto a la estrategia del proyecto, esta es coherente y tiene una clara lógica interna. Las distintas líneas de acción propuestas contribuyen a los objetivos planteados, complementándose y potenciándose entre sí. Así por ejemplo, las acciones de sensibilización permiten al mismo tiempo fortalecer las capacidades de los socios tripartitos; los conocimientos generados son un aporte para las actividades de sensibilización y para el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos y actores sociales; las acciones para superar el déficit de trabajo decente para las trabajadoras domésticas han implicado generación de conocimientos y sensibilización en torno a este tema en particular, mientras que la elaboración de estudios sobre la crisis global han permitido a su vez generar nuevos conocimientos sobre la situación de hombres y mujeres en el empleo, ofreciendo propuestas de acción a socios y mandantes. Asimismo, todas estas acciones han tenido en el centro la mirada sobre las responsabilidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras y la corresponsabilidad social en torno a ellas.

Por otra parte, la flexibilidad del proyecto ha permitido que en cada país y subregión cada una de estas líneas adquiriera distintos énfasis dependiendo del contexto y necesidades presentes. Así por ejemplo, en *Brasil* la acción en torno al trabajo doméstico ha adquirido más relevancia que en otros países, generando una estrategia en este

ámbito que se remonta a 2004. En *Bolivia*, en el marco del proyecto se conformó una estrategia para la conformación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, acción que no fue necesaria en otros países donde ya existen estas comisiones como en el Cono Sur. En el caso de *Centroamérica*, debido a que la OIT había estado ausente de las discusiones e intervenciones relacionadas con la equidad de género en el mundo laboral, la estrategia se enfocó principalmente en la construcción y fortalecimiento de capacidades institucionales en torno a género y trabajo decente, por medio de la realización de talleres, seminarios y espacios de discusión de manera de sentar las bases de un trabajo posterior. Un aspecto importante a destacar es que esta flexibilidad ha sido necesaria y útil para proyecto, pero para asegurar su contribución se ha requerido, y ha habido, una clara orientación, manteniendo en el horizonte los objetivos propuestos por el proyecto.

Considerando lo anterior, se puede afirmar que la lógica de intervención del proyecto es pertinente, en tanto permite dar una adecuada respuesta a la realidad, abarcando los temas que se han considerado relevantes en el contexto latinoamericano desde una perspectiva de género, como son: la crisis financiera internacional, las trabajadoras domésticas y las responsabilidades familiares y utilizando de manera transversal las estrategias de sensibilización, fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas y de generación de conocimientos.

En cuanto a la relación entre los medios de acción y los objetivos propuestos, es posible decir que algunos de los objetivos son muy ambiciosos considerando el tiempo de duración de este proyecto (un año), los recursos disponibles y la realidad económica, política e institucional de los diferentes países de la región. Así por ejemplo, el objetivo de “apoyar a los constituyentes para elaborar planes de acción nacionales tomando como referencia las recomendaciones contenidas en el Informe Regional” es un objetivo que no es posible lograr en un año, en todos los países, ya que ello no depende sólo de la acción de la OIT, sino de diversos factores sociales y políticos (como los señalados en el contexto). No obstante, este proyecto sí avanza y sienta las bases para el logro de este objetivo, respetando las dinámicas de cada país.

En ese mismo sentido, la lógica de proyectos tan cortos –de un año de duración– impone una tensión a los equipos que deben trabajar rápidamente en el desarrollo de las acciones, pero en un contexto que es altamente cambiante y ajustándose a los ritmos y requerimientos de las contrapartes. Por ello, el trabajo de las coordinadoras del proyecto puede considerarse como altamente eficiente.

Como se señaló anteriormente, la condición de base del proyecto considera dos aspectos fundamentales: la existencia del informe regional y las demandas y requerimientos de

cada país. En función de ello, y aprovechando la oportunidad que ofrecía la existencia de estos fondos se elabora este proyecto regional que fue discutido con las distintas oficinas involucradas. De esta forma, se conjugó la oportunidad, el trabajo previo y el conocimiento de las necesidades y temas prioritarios en los distintos países. Esta consideración del contexto y la oportunidad es particularmente claro en la incorporación del tema crisis.

Este proyecto ha considerado de manera estratégica a los socios y mandantes de la OIT, considerándolos en la realización de la mayoría de las actividades llevadas a cabo en el marco del mismo. Parte importante de las acciones han estado orientadas a proveer de insumos a socios y mandantes, como a generar instancias de diálogo y reflexión conjunta que permitan ir posicionando y generando una estrategia de acción en torno a los temas de conciliación entre la vida familiar y laboral y dentro de ello el trabajo doméstico como parte de la cadena del cuidado.

Una tensión que se plantea para el seguimiento y monitoreo es la inexistencia de indicadores. Si bien se valora la amplitud y flexibilidad del diseño, se avizora como necesaria la existencia de indicadores, que permitan hacer un seguimiento y una evaluación del proyecto. En este sentido, es relevante considerar que el tipo de logros buscados no necesariamente pueden medirse con indicadores cuantitativos, por lo que es un desafío buscar indicadores cualitativos para medir los logros alcanzados. Para superar esta dificultad podrían identificarse de manera conjunta entre las distintas coordinadoras los productos/resultados por subregión y país para el período que dure el proyecto (entendiendo que los objetivos son de largo plazo) y algunos indicadores a partir de los cuales pudieran evaluarse estos resultados al finalizar el período. Esto será un desafío por el tipo de acciones realizadas, la cobertura geográfica abarcada y el tipo de logros que es posible alcanzar, los que deben valorarse en una perspectiva de proceso, como se mencionó anteriormente.

7.3 Eficacia en los modos de gestión

Como se señaló, este es un proyecto regional coordinado por María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género, con sede en la Oficina de la Subregión Cono Sur, por lo tanto, la coordinación técnica y administrativa se centraron en esta Oficina. Para su operación, se ha contado con un equipo asentado en las distintas oficinas: En Centroamérica la responsable ha sido María José Chamorro, Especialista de Género y Empleo para Centroamérica; en los Países Andinos se contrató a María Bastidas para coordinar e implementar las actividades del proyecto; en el Cono Sur se contrató a Anna Salmivaara, como coordinadora de las actividades del proyecto en la Subregión. En

Brasil, inicialmente Solange Sanches fue la responsable de coordinar las acciones del proyecto, siendo luego fue reemplazada por Marcia Vasconcelos, quien es coordinadora nacional del Programa de Promoción de la Igualdad de Género y Raza en el Mundo Laboral.

Las coordinadoras del proyecto en las distintas subregiones y países han demostrado una gran capacidad para desarrollar las actividades propuestas y para responder en forma oportuna a las necesidades emergentes. En términos regionales, tanto la gestión técnica como la administrativa han sido valoradas positivamente por los distintos involucrados. Por una parte, las coordinadoras nacionales o subregionales del proyecto aprecian muy positivamente el liderazgo de la coordinadora regional y el apoyo técnico prestado desde esta Oficina. Asimismo, los/as especialistas y Directores de Oficina relacionados directamente con la coordinadora regional del proyecto manifiestan también su valoración por la experticia y capacidad demostrada por el equipo coordinador, así como también los mandantes y socios con quienes se vinculan.

Durante el primer cuatrimestre de desarrollo del proyecto se llevó a cabo una reunión con las distintas coordinadoras del mismo, lo que se considera como un hito muy positivo, por cuanto permitió acordar lineamientos y estrategias, así como generar un espíritu de equipo, que trasciende las oficinas nacionales y subregionales. La adecuada articulación y flujo de comunicación entre las coordinadoras de las distintas Oficinas se denota en el alineamiento de las distintas actividades impulsadas en los distintos países. Si bien se manifestó la conveniencia de realizar más actividades de este tipo, se entiende que el plazo del proyecto era muy corto como para llevarlas a cabo. No obstante, sería conveniente buscar mecanismos de intercambio de experiencias entre las distintas coordinadoras, donde puedan ponerse en común los avances logrados, las dificultades encontradas y las estrategias desarrolladas, fortaleciendo de esa manera las capacidades internas de la OIT. Este tipo de acciones podría contribuir a maximizar los resultados del proyecto y, al mismo tiempo, asegurar la coherencia de la estrategia, actuando como un mecanismo de seguimiento y monitoreo.

Se reconoce ampliamente como una fortaleza del proyecto la alta capacidad de los recursos humanos encargados de llevarlo adelante. Gracias al proyecto se ha contratado a parte de estos recursos humanos, y al mismo tiempo estos recursos han posibilitado que el proyecto se lleve a cabo exitosamente, produciéndose así un círculo virtuoso que podría encontrar en el intercambio antes mencionado una forma de fortalecerse en el tiempo.

Cada una de las coordinadoras asumió su parte y responsabilidad en el proyecto, desarrollando una gestión altamente eficiente. Las oficinas subregionales se hicieron

cargo del impulso del proyecto en su ámbito de competencia, con lo que se aprovechó el conocimiento y experticia de cada una. La existencia de especialistas en Género y/o de una persona/equipo específico, con experticia en esta área y con los recursos necesarios para llevar adelante esta tarea, ha mostrado ser un factor clave en el éxito del proyecto y, por lo tanto, en la consecución de los objetivos acordados. Ello es particularmente claro al comparar la experiencia de dos oficinas nacionales: Brasil y México. En *Brasil* la existencia de una coordinadora nacional y asistente administrativa contratada por el proyecto ha permitido que se desarrolle una gran cantidad de actividades, con importantes logros en el país. En contraposición, en *México* el trabajo en torno a la igualdad de género es una estrategia que recién se abre, pero que como se ha visto en los acápites precedentes, ya ha tenido importantes resultados.

Un aspecto que destacan las coordinadoras subregionales y nacionales del proyecto es la importancia y lo fructífero que ha sido el trabajo en equipo desarrollado. Ellas destacan el sentimiento de equipo logrado a partir del proyecto y el sentido de pertenencia a un equipo y proyecto que trasciende la delimitación de cada una de las Oficinas. En esa perspectiva, se valora ampliamente el liderazgo y 'mentoría' desarrollados por la coordinadora regional, así como la confianza y flexibilidad para la implementación del proyecto en cada país y subregión.

Dada la amplitud de la región, las diferencias de contexto en cada uno de los países que la componen y las demandas que implica el proceso de incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo, es claro que no es suficiente con la existencia de una Especialista Regional de Género para tener un alcance y un éxito como el que ha tenido este proyecto, sino que se requiere de especialistas y/o personas a cargo en cada una de las Oficinas. Para avanzar hacia la equidad de género se ha demostrado que se requiere de unidades y/o personas a cargo, con los recursos y experticia suficiente para impulsar las acciones requeridas y para liderar los procesos de transversalización en las instituciones.²⁵

Desde el proyecto se contrató también una profesional para llevar adelante la estrategia comunicacional a nivel regional. Este apoyo fue contratado no desde el inicio, sino desde mediados de 2009. La profesional que llevó adelante este trabajo hizo un esfuerzo por vincularse con las distintas oficinas, entregando insumos para la relación con la prensa y apoyando las acciones realizadas. Como se señaló en el apartado sobre

²⁵ Al respecto ver por ejemplo: Consejo de Europa, "Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999

ejecución del proyecto, este fue un apoyo muy importante en las acciones de sensibilización, logrando una alta cobertura con las distintas actividades realizadas. En el caso de *Centroamérica*, se contrató a una periodista para apoyar el trabajo de elaboración de notas e insumos para la prensa desde la realidad de la subregión, debido a que la encargada comunicacional de la Oficina Subregional se encontraba sobredemandada, sin poder dedicar mayor tiempo a escribir sobre las actividades del proyecto. De acuerdo a la Especialista de Género de la Oficina, la presencia de Centroamérica en la web regional fue reducida debido a la falta de personal para asumir esta tarea.

En cuanto al sistema de seguimiento y evaluación del proyecto, éste contempla la verificación de la ejecución de las actividades y a partir de ello un análisis de los resultados logrados. Si bien existe un formato elaborado por la Oficina Regional para el seguimiento de los proyectos RBSA, este es un formato difícil de seguir por este proyecto en particular debido a la cantidad de países, actores y actividades que involucra. Este es un formato que puede usarse en un proyecto de cooperación técnica, localizado en un país o quizás en una subregión, con una cantidad acotada de actividades, pero su uso se dificulta cuando el proyecto abarca a toda una región con una gran cantidad de actividades en cada uno de los países. Como respuesta a esta dificultad, desde la coordinación del proyecto se propuso y utilizó un formato alternativo de informe, que como se señaló, se centra en los resultados obtenidos. Este formato fue valorado positivamente desde la Oficina de la OIT en Ginebra, por cuanto permite dar respuesta a los objetivos y complejidades de los proyectos RBSA.

Un aspecto que hay que considerar al evaluar el sistema de monitoreo y seguimiento es la concepción que se tenga del mismo. Se entiende que estos sistemas tienen por finalidad mantener o cambiar el rumbo de la estrategia, para lo cual se genera un sistema de información sobre las actividades y procedimientos de los programas y proyectos. Habitualmente este monitoreo se hace a través de la definición previa de estándares a cumplir (metas e indicadores), no obstante, este tipo de seguimiento tiene la limitante de perseguir que esos estándares se cumplan, limitando la posibilidad de adaptación de la estrategia a un medio cambiante. Esta concepción puede ser ampliada al considerar que los sistemas de monitoreo puede también tener un carácter más interactivo y abierto a la emergencia de nuevas ideas de acuerdo a los cambios en el contexto.²⁶ Un desafío para este tipo de proyectos es buscar un balance entre ambos tipos de monitoreo, por una parte definiendo ciertos 'estándares' o metas a cumplir, pero resguardando la flexibilidad necesaria para asegurar que se pueda dar adecuada

²⁶ Simmons, Robert. "Levers of control. How managers use innovative control systems to drive strategic renewal". Harvard Business School Press. 1995.

respuesta al contexto cambiante en el que se inserta. En ese sentido, parece pertinente utilizar el tipo de sistema de seguimiento y de informes que se ha estado utilizando en el proyecto. Sin embargo, sería conveniente definir algunos estándares frente a los cuales se pueda evaluar el avance del mismo. Por ejemplo, con relación a la sensibilización podría establecerse algún indicador referido a la identificación de las demandas de los socios y mandantes o a la intención planteada de seguir trabajando con los temas que promueve el proyecto. Estas metas e indicadores deberían establecerse por país y de manera regional. Para ello, quizás sería conveniente realizar al inicio de un proyecto de este tipo un trabajo conjunto con todas las personas involucradas en la coordinación donde se puedan definir metas claves de acuerdo a cada uno de los objetivos y líneas de acción, pero que reconozcan las características del contexto y situación de cada país.

Como se señaló en el acápite anterior, este proyecto se coordinó y colaboró con otros proyectos de la OIT, de acuerdo a las posibilidades existentes en cada Oficina. Desde esta perspectiva es posible decir que ha habido una buena gestión y aprovechamiento de los recursos internos de la organización.

Un aspecto de la gestión que ha generado ciertas dificultades es la administración de los recursos. Dado que este es un proyecto regional, asentado en la Oficina de la Subregión Cono Sur, la administración financiera estuvo centralizada en esta Oficina. Un primer elemento a considerar es que esta fue la primera experiencia con este tipo de Fondos, y por tratarse de un tipo de fondo nuevo, no se tenía claridad respecto de la forma en que este debía operar. Junto con ello, hubo una demora de tres meses en la llegada de los recursos, por lo que el proyecto en lugar de comenzar en enero de 2009, empezó en marzo de ese año.

En términos operativos, cada oficina presentó un plan de trabajo y solicitó un monto de recursos. Esos recursos les fueron traspasados siguiendo los procedimientos habituales y luego fueron gestionados de acuerdo al plan de trabajo definido previamente. Las dificultades o limitaciones han estado principalmente relacionadas con los procedimientos institucionales establecidos para el traspaso de recursos. Por una parte, se encuentra lo referido a la información sobre la ejecución del presupuesto de las distintas Oficinas involucradas en el proyecto. Dado que los sistemas de la OIT no están en línea, no ha sido posible para la administración del proyecto tener la información exacta de los recursos ejecutados y los restantes en los momentos en que ha sido requerido. Para subsanar esa situación se intentó solicitar la información financiera a las Oficinas en plazos determinados, pero esa experiencia no obtuvo el resultado esperado.

También ha habido dificultades vinculadas a la sobrecarga de trabajo para el equipo regional que ha tenido que lidiar con los trámites de envío de las EPAs inicialmente y

cada vez que ha habido ampliaciones. En este sentido, es preciso considerar la forma en que esto sobrecargó al equipo de la oficina subregional del Cono Sur. Al igual que en la Oficina del Cono Sur, en los Países Andinos tampoco hubo una asistente administrativa para el proyecto, pero ello se subsanó gracias al apoyo de la secretaria del Proyecto de Libertad Sindical y Género, quien fue asignada para asumir también tareas relativas al proyecto RBSA de Género. Dada la envergadura de este proyecto sería conveniente contar con un apoyo administrativo-financiero específico, que asegure la eficiente gestión financiera y que permita liberar de esa sobrecarga a las coordinadoras que deben encargarse de la gestión técnica del proyecto.

Los procedimientos administrativos han incidido en el retraso en la ejecución de algunas de las actividades en las subregiones, ya que a pesar del buen trabajo realizado por la Oficina del Cono Sur, al momento de enviar los recursos y de justificar los gastos contables contable el proceso se ha hecho más complejo de lo habitual. Asimismo, no es posible realizar revisiones presupuestarias en las subregiones y cualquier cambio que se requiera pasa por deshacer lo hecho porque las EPAs son nominales.

Al respecto, desde la Oficina Subregional de Centroamérica se ha propuesto descentralizar los procedimientos administrativos de gestión de recursos. Este punto fue discutido en la reunión de presentación del informe de evaluación regional, sin embargo se enfatizó la forma en que la descentralización podrían dificultar más aún el seguimiento de la ejecución de los recursos y, consecuentemente, del plan de acción del proyecto.

7.4 Progreso y eficacia del proyecto

Considerando las acciones y logros señalados en el capítulo VI, a un año del inicio del proyecto, y cuando se encuentra en su fase de término, es posible afirmar que el proyecto ha avanzado de manera clara y decidida hacia los objetivos inicialmente planteados.

Los productos emanados del proyecto (como informes, talleres, encuentros)²⁷ son de gran calidad y altamente valorados por los socios y mandantes entrevistados. Asimismo, a pesar del poco tiempo de duración del proyecto es posible ya observar logros concretos, como los mencionados en los acápite precedentes. No obstante, es importante valorar el aporte del proyecto hacia la consecución de los objetivos propuestos en la perspectiva de proceso planteada inicialmente. Desde esa perspectiva,

²⁷ Ver anexo referido a actividades y productos del proyecto.

muchos de los logros, especialmente en el Cono Sur, son resultado no sólo de esta intervención en particular, sino del trabajo que la OIT viene realizando por cerca de dos décadas en la subregión. Por otra parte, los resultados alcanzados hasta ahora permiten sentar las bases para el trabajo futuro, especialmente en las subregiones y países donde no había un trabajo previo o donde este se había suspendido. Resulta importante resaltar que producto de estas acciones se han generado diversas demandas de los constituyentes para seguir avanzando en la línea de lo planteado por el proyecto, demandas a las que la OIT deberá responder en los próximos períodos.

En este contexto, es posible decir que el proyecto ha logrado el objetivo principal de “apoyar a los constituyentes para elaborar planes de acción nacional tomando como referencia las recomendaciones contenidas en el informe regional”. Si bien la elaboración misma de estos planes requiere de un trabajo sostenido en el tiempo y está sujeto a las influencias de factores que escapan al alcance de este proyecto, con las acciones realizadas se sientan las bases o se ‘siembran las semillas’ para ello.

En cuanto a la satisfacción de los mandantes y socios con la cantidad y calidad de las acciones desarrolladas y los productos entregados, todos/as los/as entrevistados manifestaron su reconocimiento y valoración de estos productos, valorando especialmente la utilidad y calidad de los mismos y señalando que han hecho uso de ellos, especialmente de los productos tangibles como son los vinculados de la generación de conocimientos. De ahí que una demanda central sea el seguir trabajando estos materiales, proveyendo de insumos concretos para el trabajo cotidiano y la incidencia política.

Tal como fue concebido, los resultados del proyecto contribuyen a la acción de la OIT a nivel nacional, subregional y regional. Por un lado fortaleciendo su rol experto y proveedor de insumos para el debate y la reflexión y, por otro, en lo relativo al fortalecimiento de los actores tripartitos teniendo avances incluso ahí donde no están hoy las condiciones para avanzar hacia el diálogo social.

Estos resultados han contribuido también a posicionar el debate sobre trabajo decente en la región, incorporando una dimensión clave como es la de género. Se ha contribuido así a una mejor y más amplia comprensión de este concepto y a un abordaje más integral de las problemáticas de la región al incorporar los intereses y necesidades de hombres y mujeres y situaciones de vulnerabilidad que son claves y que no estaban siendo consideradas, como el empleo doméstico.

Asimismo, el proyecto abre una valiosa oportunidad para que los países que no han formulado PTDP lo hagan e incorporen desde el inicio una perspectiva de género que

no se limite al plano declarativo, sino que incluya mecanismos específicos y apropiados para afrontar el déficit de trabajo decente de las mujeres.

Es importante resaltar que el proyecto ha logrado dar adecuada respuesta al entorno cambiante en que está inserto, a través de la implementación de la estrategia con énfasis distintos en cada país o subregión, considerando las condiciones iniciales existentes en cada caso para desde ahí priorizar las acciones a desarrollar. Así por ejemplo, en *Bolivia* se optó por trabajar con los actores tripartitos de manera conjunta y separada, avanzando hacia la constitución de una Comisión Tripartita; en *Ecuador* se trabajó prioritariamente con el sector gubernamental (Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género); mientras que en *Perú* se trabajó de manera separada. En el caso de *Centroamérica* la intervención se centró menos en el eje de conciliación familia y trabajo y más en una perspectiva más general de equidad de género, de manera de sentar las bases para poder entrar luego a los temas de conciliación y cuidado. En el *Cono Sur* se trabajó con los actores tripartitos y con las Comisiones Tripartitas existentes en esta subregión, promoviendo el fortalecimiento de las mismas.

A modo de valoración general, es posible decir que los logros alcanzados por el proyecto en su corto período de duración son altamente relevantes con relación a los recursos disponibles y a las condiciones iniciales. Los logros principales que pueden señalarse son los siguientes:

Productos elaborados: los informes, materiales de difusión, notas, etc., constituyen un primer nivel de logros importante de destacar, ya que los distintos actores entrevistados reconocen su calidad y aporte. Estos productos facilitaron a su vez los logros que se señalan más adelante.

Ratificación de convenios: en Brasil el Convenio 156 se encuentra en análisis en la Casa Civil para su posterior envío al Parlamento,²⁸ y se propuso un estudio sobre los impactos de la ratificación de este Convenio en la legislación brasileña. En México Secretaría del Trabajo anunció decisión de ratificar el Convenio 156 y se solicitó a la OIT un análisis de las implicancias de este Convenio para la legislación y políticas mexicanas. En *República Dominicana* el gobierno y el movimiento sindical han asumido el compromiso de iniciar una campaña de ratificación de los Convenios 156 y 183. En *Perú* la Comisión de la Mujer incorporó en su agenda la ratificación del Convenio 183 y en *Ecuador* se anunció el inicio del proceso de ratificación del Convenio 156.

²⁸ En este país, los empleadores mantienen un posicionamiento contrario al Convenio.

Creación de Comisiones Tripartitas: en *Bolivia* se conformó la Comisión Tripartita. En *República Dominicana* se aprobó la creación de la Comisión y será presentada oficialmente en el mes de abril. En *Costa Rica* existe borrador de decreto de creación y un compromiso público por parte del Ministerio de Trabajo.

Superación del déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas: Un importante logro en esta área fue la alta tasa de respuestas que tuvo el cuestionario y la calidad de las mismas, lo que determinó que América Latina fuera la región con mayor tasa de repuesta. En *Bolivia* se ha alcanzado un acuerdo tripartito para apoyar una normativa internacional a favor de las trabajadoras del hogar. En *Argentina* se ha elaborado un proyecto de ley para cambiar el régimen de las trabajadoras de casa particular, propuesta que contempla entre otros, el derecho de licencia por maternidad y las vacaciones pagadas para las trabajadoras del sector. En *Paraguay* se ha generado un debate para promover cambios en la legislación que afecta a estas trabajadoras.

Incorporación de perspectiva de género en planes nacionales de empleo: en *Perú* y *Bolivia* los planes nacionales de empleo incorporan una perspectiva de género y priorizan políticas de conciliación, así como el seguimiento y ratificación de Convenios 156 y 183.

Plan de Igualdad de Oportunidades: en *Bolivia* la Central Obrera Boliviana elaboró un Plan de Igualdad de Oportunidades que incorpora lineamientos en materia de trabajo y familia y trabajo doméstico, entre otros puntos.

Políticas de empleo con enfoque de género: En *Ecuador* se firmó un Convenio interinstitucional entre el Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género para promover políticas de empleo con enfoque de género en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Trabajadores con responsabilidades familiares: en *Ecuador* se constituyó una Comisión Técnica para la formulación de una propuesta de ley para Trabajadores con Responsabilidades Familiares Compartidas.

7.5 Eficiencia (económica)

El proyecto a nivel regional contó con US \$1.035.266. Con estos fondos se contrató a parte de los recursos humanos necesarios para llevar adelante las actividades propuestas y se financió las distintas acciones y productos de esta intervención (se anexan los informes financieros de los períodos 2008-2009 y 2010-2011).

De acuerdo a las acciones realizadas, los resultados obtenidos y las distintas realidades en las que se insertó el proyecto (países y subregiones con un trabajo continuado en los temas de género y empleo junto a otros en los que estas iniciativas impulsadas desde la OIT habían estado ausentes) es posible decir que los recursos se asignaron adecuada y estratégicamente.

Como se ha mostrado anteriormente, las actividades sustentaron la estrategia propuesta por el proyecto y se encaminaron hacia el logro de los objetivos propuestos. Dado el marco geográfico del proyecto y los distintos contextos ya descritos, no habría sido posible realizar estas actividades, con el mismo nivel de calidad y satisfacción por parte de los mandantes y socios, con menos recursos.

En general las actividades se han desarrollado a tiempo y los fondos se han entregado y ejecutado de forma oportuna. Sin embargo, es preciso destacar que este proyecto se inició con tres meses de desfase debido a la demora en el traspaso inicial de fondos, lo que determinó que se prorrogará en tres meses (hasta marzo de 2010). En marzo hubo una segunda extensión hasta junio. Esta extensión permite, por una parte, terminar las actividades propuestas, y al mismo tiempo es una posibilidad de mantener un equipo especializado en género en las Oficinas en que este no existe.

Un aspecto relevante de la eficiencia económica es que los recursos permitieron ampliar la acción en género de algunas oficinas. Por ejemplo, en el caso de *Centroamérica* estos fondos permitieron ampliar la capacidad de maniobra e incidencia de la Especialista en Género, la que sin estos recursos se habría visto dramáticamente reducida.

Otro elemento importante relativo a la eficiencia económica es el aporte hecho al proyecto por parte de los mandantes y socios, otras agencias de Naciones Unidas y por parte de las propias oficinas nacionales y subregionales. En el primer caso se puede señalar las experiencias de *México*, donde el Instituto Nacional de las Mujeres aportó recursos para la reimpresión del informe regional. Respecto del aporte de otras agencias de Naciones Unidas, en *Centroamérica* UNIFEM y PNUD aportaron 20.000 dólares cada uno para el debate en torno a la crisis financiera mundial y UNFPA aportó 6.000 dólares para la elaboración de la política de igualdad y equidad de género del Ministerio del

Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. En cuanto al aporte de las propias oficinas, en *Brasil* la oficina nacional de OIT destinó 143.300 dólares para apoyar algunas de las acciones del proyecto, los que provienen del Proyecto de Cooperación Técnica Promoción de la Igualdad de Oportunidades de Género y Raza en el Mundo Laboral, que cuenta con recursos de la Secretaría de Políticas para las Mujeres de ese país (se anexa tabla con el detalle de este aporte, elaborada por la coordinadora de Brasil).

Lo anterior representa una parte importante de los recursos movilizados por el proyecto, sin perjuicio de lo cual hay una parte no contabilizada de recursos aportados por las oficinas, así como horas profesionales que han contribuido al desarrollo del proyecto. Estos aportes dan cuenta del compromiso de los propios mandantes con los temas abordados por el proyecto –aunque sus posibilidades de aportar recursos se ven determinadas por las situaciones económicas específicas de cada país-, así como del compromiso de cada Oficina. El aporte de las oficinas puede ser visto también como un círculo virtuoso, ya que las oficinas apoyan el trabajo del proyecto y el proyecto a su vez, tal como son entendidos los proyectos RBSA, aporta al trabajo habitual de la OIT y, por lo tanto, al trabajo y objetivos de cada oficina.

7.6 Sostenibilidad y transferibilidad del proyecto

Como se planteó en el análisis de la eficacia y logros del proyecto, esta intervención de la OIT sienta las bases para un trabajo de más largo plazo en la perspectiva de generar planes nacionales y promover políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral que apunten al logro de una mayor igualdad entre hombres y mujeres y de esa forma contribuir al trabajo decente.

Si bien una parte importante de los logros alcanzados son atribuibles a las intervenciones del proyecto, no es posible decir que sólo ello haya contribuido. En el *Cono Sur*, por ejemplo, no es posible desvincular los avances del trabajo previo y los avances obtenidos por las propias comisiones y por los gobiernos, algunos de los cuales han sido particularmente activos en los temas de género y en aquellos vinculados a género y empleo. En este tipo de intervenciones es difícil establecer relaciones de causalidad porque son muchos los factores (sociales, políticos, económicos) que inciden. Sin perjuicio de ello, es claro que el proyecto ha tenido una positiva influencia.

El fortalecimiento de los gobiernos y los actores sociales y la promoción del diálogo social resultan centrales para la sostenibilidad de los avances logrados, en la medida en que ellos se encuentren sensibilizados y cuenten con los argumentos y reflexiones necesarias, podrán impulsar procesos de cambio en sus países. El proyecto sin duda ha aportado en esta perspectiva. Hay desde los socios una apertura y, en muchos casos, un compromiso a continuar con estas acciones.

Ahora bien, no se puede hablar de una estrategia de 'salida' del proyecto (como la consultada en los términos de referencia), ya que este no es un proyecto que se contiene a sí mismo, sino que podría entenderse más bien como una estrategia de fortalecimiento y ampliación de la OIT en los temas de género y empleo en la región, por lo tanto, sus líneas de acción no terminan –o no debieran terminarse– al finalizar el período comprendido, sino que deberían tener una continuidad en el tiempo. De ahí que resulte fundamental para analizar su sostenibilidad el revisar las programaciones bienales de las oficinas, ya que este proyecto tendrá una continuidad en la medida que las distintas oficinas consideren los objetivos del proyectos como prioritarios y necesarios para el próximo bienio. En este sentido, resulta relevante que en la programación bianual del *Cono Sur* y de los *Países Andinos* haya una clara incorporación de estos objetivos.

Sin perjuicio de ello, para asegurar esta continuidad y que los objetivos efectivamente se cumplan es preciso que se cuente con los recursos para ello. Como se señaló anteriormente, la transversalización de la perspectiva de género no puede lograrse sin un actor (o actores) que lidere(n) el proceso y sin recursos para desarrollar las acciones

que sean necesarias. En otras palabras, no basta con la voluntad explicitada en los documentos, sino que esa voluntad debe efectivamente plasmarse en la destinación de recursos. De ahí que sea necesario contar con proyectos de género que permitan mantener recursos especializados -ahí donde no los hay- y desarrollar acciones específicas. En este sentido, los proyectos de cooperación técnica pueden ser un aporte importante, pero los proyectos RBSA, gracias a su lógica y flexibilidad antes comentadas, permiten que las estrategias impulsadas vayan siendo parte de las acciones habituales de las oficinas. En las condiciones actuales, en que hay varias oficinas que no cuentan con especialistas de género ni con recursos destinados a esta temática, sólo nuevos fondos RBSA permitirían asegurar que se continúe con las acciones iniciadas, manteniendo el alcance y calidad logrados hasta ahora.

La continuidad de las acciones del proyecto se vincula también al propio fortalecimiento de los actores, en aquellos países en que estos se encuentren más fortalecidos desde la perspectiva del proyecto, es posible suponer que la conciliación de la vida familiar y laboral se mantendrá en la agenda y que los actores seguirán promoviendo objetivos y acciones en ese sentido. Asimismo, la creación y fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas es un factor que se constituye en un aspecto clave para la sostenibilidad de las acciones en el tiempo.

Es importante considerar también que a partir del proyecto se han generado demandas de parte de los constituyentes, especialmente en los países y subregiones donde no se estaba desarrollando un trabajo previo. La OIT deberá buscar la forma de dar respuesta a esas demandas que dan cuenta de las nuevas relaciones establecidas y de las expectativas generadas para avanzar en los ámbitos del proyecto.

VIII. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la evidencia recogida, es posible decir que este ha sido un proyecto con altos logros en relación a los objetivos propuestos. La combinación de líneas de acción que se complementan y potencian entre sí –generación de conocimientos, sensibilización y fortalecimiento de actores tripartitos con énfasis en los temas de crisis y trabajo doméstico y bajo el paraguas de la conciliación- ha sido una estrategia acertada y provechosa.

2. Coherentemente con los fondos a que responde, este proyecto forma parte de un proceso en el que venía trabajando la OIT, con más énfasis en algunos países y subregiones que en otros, y recoge los avances obtenidos de manera coherente con las estrategias y objetivos centrales de la organización, sentando las bases para el trabajo a futuro en el ámbito de la conciliación entre la vida familiar y laboral, como un aspecto central para la promoción del Trabajo Decente.

3. Respecto a las líneas de trabajo desarrolladas, son claros y evidentes los avances en términos de generación de un acervo robusto de conocimientos sobre la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral, desde la perspectiva específica de la conciliación de la vida familiar y laboral. También ha habido logros relacionados con la sensibilización de los actores tripartitos sobre estos temas, a partir de lo cual se han ido generando compromisos por parte de socios y mandantes y se han ido fortaleciendo sus capacidades para el diálogo social, destacando el acuerdo de creación de Comisiones tripartitas en varios países de la región. Altamente destacable es la visibilización que se ha logrado a través del proyecto de la forma en que la crisis global repercute diferenciadamente sobre la vida de las mujeres y de los hombres.

4. Con esta evaluación se ha constatado que el proyecto contribuye de forma significativa a los objetivos regulares de la OIT, y tanto la estrategia como las actividades armonizaron con las prioridades establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, instrumento rector de la acción de la OIT en la región.

5. La mirada regional del proyecto ha sido acertada por cuanto ha permitido a la OIT – con su estrategia orientada a la igualdad de género- estar presente en gran parte de la región, retomando el trabajo en aquellos países y regiones donde este había estado ‘abandonado’ y profundizando lo realizado en aquellos países en que había habido un contacto ininterrumpido. Esta estrategia regional ha permitido también la transferencia de experiencias, el aprendizaje conjunto y ha tenido un efecto motivador para aquellos actores con los que no se había trabajado en estos años. De esta forma se ha reforzado el rol de la OIT en la promoción de la equidad de género en la región. En esta línea, las

funciones más ampliamente reconocidas por los socios y mandantes son las de generación de conocimientos y fijación de agenda, funciones que la OIT debe mantener y aprovechar su reconocimiento en estas áreas para continuar desarrollando acciones que permitan profundizarlas.

6. Por otra parte, el desarrollo de experiencias regionales, lideradas por Oficinas Subregionales permite fortalecer las capacidades internas de gestión de la propia organización. A la luz de los resultados de esta evaluación, es posible decir que el desarrollo de proyectos regionales resulta conveniente por varios factores: a) la ampliación de la cobertura geográfica, que da respuesta a la demanda de los constituyentes; b) el efecto de transferencia de experiencias y aprendizaje conjunto, c) el aprovechamiento de los recursos existentes que permite que incluso en las Oficinas en las que no hay especialista de género se pueda desarrollar un trabajo en esta área y d) la posibilidad de generar una estrategia común en la región, poniendo temas en la agenda regional, que permitirán potenciar el logro de los objetivos propuestos y tener una mirada de identidad regional.

7. En el marco del proyecto se han producido sinergias con otros proyectos RBSA (como los de Libertades Sindicales de *Centroamérica* y de Libertad Sindical y Género de los *Países Andinos*), con otros proyectos de la OIT, con Especialistas de ACTEMP y ACTRAV y con otras agencias de Naciones Unidas. Todo ello puede ser considerado como un aporte y un éxito en la perspectiva de la transversalización del enfoque de género en la organización.

8. Las acciones del proyecto son altamente valoradas por los mandantes y socios entrevistados, quienes reconocen la utilidad y calidad de los materiales producidos, las acciones de sensibilización realizadas y el apoyo técnico entregado.

9. La coordinación del proyecto ha sido efectiva y eficiente, tanto la llevada a cabo por las coordinadoras nacionales y subregionales, como por la coordinadora regional. La coordinación regional ha respetado la autonomía de los países y subregiones en el desarrollo de las actividades, lo que ha permitido la adecuación del proyecto a las realidades diversas y contextos cambiantes de cada país.

9. Persisten no obstante, algunos desafíos que se evidencian en la evaluación de este proyecto. Uno de ellos dice relación con el trabajo con los actores tripartitos. En las distintas oficinas se aprecian diversos niveles de logro con cada uno de los actores, lo que responde a los contextos existentes en cada país, por lo que estas diferencias deben ser consideradas en futuras intervenciones.

10. Considerando los beneficios de mantener un proyecto regional, en una perspectiva futura se plantea el desafío de mantener una estrategia común, pero que pueda ser abordada con énfasis diferenciados para dar respuesta a los contextos diversos y cambiantes de los distintos países, tal como se ha venido desarrollando.
11. La autonomía de las coordinadoras en cada una de las subregiones y países es un aspecto que se vincula al anterior. Esta característica ha mostrado ser un factor de éxito para el proyecto que debería mantenerse, en el marco de la estrategia común para el conjunto de la región.
12. Aparece también como un reto, el desarrollo de un vínculo con los Planes de Trabajo Decente por País. Este reto puede ser visto como una oportunidad para la implementación misma de estos planes y la incorporación de una perspectiva de género en ellos.
13. Por último, para asegurar el buen funcionamiento de un proyecto de este tipo se requiere de un apoyo administrativo-financiero que permita liberar la sobrecarga de las coordinadoras técnicas.

IX. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos encontrados y los resultados de esta evaluación es posible plantear las siguientes recomendaciones:

Sobre la continuidad del proyecto

1. Coherente con la perspectiva de proceso en la que se ha planteado el proyecto, este debería ser visto como una etapa, inicial en los países y subregiones que no tenían trabajo previo y de continuidad en aquellos en que la acción de la OIT en este ámbito era de larga data, que debería ser continuada con una segunda fase que permita ampliar y profundizar los resultados alcanzados.
2. La necesidad de una segunda etapa se sustenta también en las emergentes demandas de los constituyentes y en las expectativas generadas a las que la OIT debe dar respuesta. No existiendo presupuestos específicos para abordar estos temas, la propuesta de un nuevo proyecto RBSA aparece como necesaria.

Sobre la cobertura del proyecto

3. Se sugiere que el proyecto mantenga una amplia cobertura geográfica, así como énfasis diferenciados dependiendo de los niveles de avance, el contexto y las condiciones existentes en cada país y subregión. De esta manera se pueden establecer ciertas acciones para algunos países, y otras que impliquen mayores avances para aquellos países donde los logros sean mayores.
4. Se sugiere también mantener actividades subregionales y regionales (como seminarios, reuniones de Comisiones Tripartitas, Encuentros, entre otras) que faciliten espacios de intercambio y aprendizaje entre los distintos países y que puedan servir para que los países en los que hay menores avances identifiquen un recorrido posible a partir de la experiencia de aquellos que han estado más tiempo en el proceso.

Sobre las acciones a desarrollar

5. Se recomienda mantener una estrategia que combine distintas líneas de acción: generación de conocimientos, sensibilización y fortalecimiento de actores tripartitos para el diálogo social, manteniendo como tema que orienta la acción la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad en este ámbito y definiendo los aspectos específicos hacia los que se orientará el proyecto. De esta forma, estas distintas líneas de acción pueden complementarse y potenciarse.

6. De manera específica sobre las líneas de acción se sugiere lo siguiente:

- Respecto de la *generación de conocimientos*, se propone avanzar en la 'traducción' de los materiales elaborados a distintos públicos y audiencias, pensando en materiales que además de motivar la reflexión puedan ser útiles para la incidencia política.
- Con relación al *fortalecimiento de los actores tripartitos*, la capacitación sigue siendo un punto central. Esta capacitación debe considerar el desarrollo de insumos e instrumentos que permitan la aplicación práctica de los temas trabajados en el proyecto. En esa perspectiva, puede ser de gran utilidad el trabajo que se está desarrollando con el Centro de Formación de la OIT en Turín. En este punto resulta claro que la estrategia de conformación y fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas es una estrategia que debe continuar.
- En cuanto a la *sensibilización*, se sugiere fortalecer el trabajo de comunicación y difusión en prensa, a través del contacto con periodistas y del desarrollo de materiales de difusión. El trabajo con la prensa implica también la destinación de recursos en las oficinas subregionales y nacionales para llevar adelante esa tarea.
- Respecto al trabajo decente para trabajadoras domésticas, dado que este tipo de empleo constituye un eslabón clave en la cadena del cuidado y considerando la magnitud que adquiere en la región esta debería ser una línea de trabajo a profundizar en futuras intervenciones de la OIT sobre conciliación de la vida familiar y laboral, aprovechando los avances logrados con el proyecto RBSA que está siendo evaluado.
- La asistencia técnica y el apoyo a la elaboración de propuestas políticas son acciones clave dentro de la acción de la OIT que deberían mantenerse y contemplarse en los proyectos futuros.

7. En cuanto a los énfasis en los temas a abordar, se recomienda mantener la flexibilidad para que las distintas subregiones puedan identificar y definir cuáles son los temas en los que es posible y necesario avanzar de acuerdo a sus particulares características. Así por ejemplo, el trabajo doméstico ha aparecido como un tema central en *Brasil* y varios países del *Cono Sur*, mientras que en *Centroamérica* el cuidado en una concepción más amplia es un tema en el que debe profundizarse por cuanto no ha sido un tema de agenda en los países de la subregión. Será necesario revisar también la pertinencia de

incorporar otros temas/dimensiones como la etnia o la migración, dependiendo de los contextos nacionales y subregionales.

Sobre la coordinación y funcionamiento

8. Se sugiere mantener un tipo de coordinación técnica como la que ha habido hasta el momento. Una buena experiencia fue la reunión presencial de las coordinadoras que se dio en el marco del proyecto, por lo que se propone mantener este tipo de instancias, así como también generar un mecanismo de intercambio virtual para que en el transcurso del proyecto las coordinadoras puedan intercambiar experiencias y soluciones a los desafíos encontrados.

9. Para el desarrollo de un proyecto de este tipo es sin duda necesario contar con Especialistas en Género o una persona experta que pueda coordinar el proyecto en las oficinas subregionales y nacionales, ya que la demanda del mismo así lo amerita. Como se ha señalado, para el éxito en la promoción de la equidad de género se requiere de recursos humanos –y materiales- que lideren los procesos y que faciliten el desarrollo de actividades en ese ámbito.

10. Dado el tipo de fondos de que se trata, sería conveniente promover que las Oficinas asuman las acciones del proyecto como parte de sus tareas habituales, para lo cual se podrían generar espacios de intercambio y coordinación en la que los distintos programas, proyectos y especialistas puedan identificar las acciones que podrían desarrollarse de manera conjunta, con lo que a su vez se contribuiría a la transversalización de género al interior de las oficinas.

Sobre el seguimiento y evaluación

11. Tal como se señaló en el informe, en este punto se sugiere vincular los sistemas de seguimiento basados en cumplimiento de estándares a cumplir con sistemas interactivos y abiertos a las nuevas ideas de acuerdo a los cambios de contexto. En esa perspectiva, habría que definir algunos estándares (metas e indicadores) que sean factibles de ser medidos en los plazos del proyecto, tanto a nivel nacional, subregional y regional. Coherente con la idea de que sea un sistema interactivo, estos estándares podrían definirse una vez iniciado el proyecto en conjunto con las partes involucradas, pero manteniendo en el tiempo la flexibilidad necesaria para dar respuesta a los contextos cambiantes.

X. LECCIONES APRENDIDAS

Aún en su corta duración, el proyecto da cuenta de varias lecciones que pueden ser tomadas en cuenta en futuras intervenciones de este tipo, tales como las siguientes:

1. Las acciones subregionales y regionales tienen sentido y proyección en tanto haya procesos nacionales en marcha a los que pueda dárseles seguimiento y acompañamiento. De lo contrario, se generan expectativas que pueden devenir en frustración o se quedan como actividades que pueden ser provechosas, pero sin continuidad en el tiempo.
2. Las alianzas estratégicas con otras agencias de Naciones Unidas, así como con otros proyectos de la OIT son un factor que puede potenciar las acciones del proyecto, ayudando a visibilizar ciertos temas (como los efectos de la crisis desde una perspectiva) y también a consolidar el rol de la OIT en lo relacionado a igualdad de género en el empleo.
3. Dos de los roles ampliamente reconocidos y legitimados de la OIT son el de generador de conocimientos y el de 'fijador' de agenda. Esta experiencia ha mostrado que estos son roles centrales y que deben potenciarse a través de las acciones que se realicen.
4. Un factor del éxito del proceso ha sido el estilo de gestión flexible, que respeta los ritmos y dinámicas de las organizaciones y que sabe adaptarse a los contextos cambiantes, entendiendo el rol de la OIT como un facilitador de procesos antes que como un actor que impone una determinada mirada.
5. Para que un proyecto de este tipo tenga éxito es indispensable contar con recursos humanos especialistas en los temas de género y empleo que puedan liderarlo. Asimismo, se requiere que los profesionales que se contraten para acciones específicas tengan una experiencia probada y amplios conocimientos en estas materias.

XI. ANEXOS

Anexo 1: Términos de Referencia

Anexo 2: Listado de personas entrevistadas

Anexo 3: Guías de entrevistas

Anexo 4: Listado de actividades y productos del proyecto

Anexo 5: Informe de la estrategia comunicacional del proyecto

Anexo 6: Informes Financieros del proyecto 2008-2009 / 2010-2011

Anexo 7: Desglose de aportes Oficina Brasil

ANEXO 1

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Evaluación final proyecto RBSA "Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe"

Código Proyecto: A.260.17.200.602

I. BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

I.1 Marco institucional.

El proyecto RBSA "Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe", tiene un carácter regional y se propone fortalecer las capacidades de los países para formular y ejecutar políticas, reformas legales y otras medidas que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar. Este es un requisito para al logro de mayor igualdad de género, identificado como uno de los principales desafíos que enfrenta la región para generar trabajo decente y el cumplimiento de los objetivos de la AHTD.

El informe del Director General "Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015" (AHTD), aprobado tripartidamente en la XVI Reunión Regional Americana en mayo de 2006, reconoce la igualdad de género como un objetivo transversal y al mismo tiempo un área específica de intervención. Señala la necesidad de promover políticas articuladas que permitan aumentar la participación laboral y la ocupación de las mujeres, disminuir la brecha de ingresos y de informalidad por sexo. El logro de estas metas está directamente relacionado con la posibilidad de resolver las barreras que enfrentan los trabajadores y especialmente las trabajadoras para conciliar la vida familiar y laboral. Esto representa un alto costo para las mujeres, que enfrentan una sobrecarga de trabajo (en su doble rol de proveedoras y cuidadoras de la familia), para la sociedad y el cuidado de los dependientes (niños y ancianos), para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo, el aumento de la productividad de las empresas y la reducción de la pobreza.

La región ha venido trabajando en los últimos años con el apoyo de proyectos de cooperación técnica en la promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento del

tripartismo, con especial énfasis en las políticas de empleo. Es así como a principios de esta década se formuló un programa sobre género, pobreza y empleo, que contribuyó a relevar la importancia de la generación de empleo con igualdad de oportunidades para las mujeres en las estrategias de combate a la pobreza y entregó asistencia técnica a los gobiernos y actores sociales para este fin. En seguimiento a este programa se formuló el proyecto “Políticas de empleo para la igualdad de género y raza/etnia en el MERCOSUR y Chile”, cuyo énfasis estuvo en el fortalecimiento de las capacidades de los Ministerios de Trabajo. El proyecto RBSA se propuso continuar los avances logrados en el marco de los anteriores proyectos, abordando un componente-la relación entre trabajo y familia-fundamental para el éxito de las políticas de combate a la pobreza y de generación de empleo.

Un antecedente a la elaboración de este proyecto fue la elaboración del Segundo Informe Regional para el cumplimiento de las metas de la AHTD en torno al tema de Trabajo Decente y Conciliación de la Vida laboral y Familiar. Este Informe, que fue elaborado en colaboración con el PNUD, entregó recomendaciones de políticas que promuevan la corresponsabilidad y conciliación entre trabajo y familia como un requisito para avanzar hacia el trabajo decente y la igualdad de género, a nivel regional. El Informe fue elaborado con una metodología participativa y los comentarios y recomendaciones de los constituyentes y otros actores de la sociedad civil fueron recogidos a través de talleres subregionales. El proyecto se inscribe por lo tanto en el marco de los esfuerzos para realizar actividades interagenciales y generar sinergias entre las agencias del sistema de Naciones Unidas.

I.2 Descripción del proyecto.

I.2.1 Antecedentes y estrategia del proyecto.

El proyecto RBSA se desarrolla a partir de las oportunidades que abre el Informe regional sobre “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, elaborado en conjunto con el PNUD. Abordar el tema de la conciliación es crucial para avanzar hacia la equidad de género y un requisito para el Trabajo Decente.

El proyecto RBSA, gracias a una inversión de US \$1,035,296, ha permitido además contar con los recursos humanos y financieros necesarios para desarrollar un trabajo de apoyo a los mandantes y al mismo tiempo incorporar con mayor fuerza la dimensión de género en el plan de trabajo de las Oficinas y de los especialistas técnicos así como de ACTRAV y ACTEMP. Las actividades generadas a través del proyecto han permitido

retomar el trabajo de la OIT en materia de género en diversos países de la región donde este tema estuvo prácticamente ausente por varios años.

Originalmente, la propuesta consideraba actividades en 5 países (Brasil, Costa Rica, Chile, Perú, República Dominicana) pero fueron luego ampliado a países adicionales, de forma que los recursos destinados a tres coordinadoras nacionales (Lima, Brasilia y Santiago), que se agregan a las dos especialistas de género (San José y regional), han permitido cubrir el conjunto de la región, retomar contacto con mandantes, responder a peticiones de asistencia técnica que anteriormente la OIT no estaba en condiciones de asumir y apoyar la transversalización de género en las agendas de los actores sociales y Ministerios de Trabajo. Además, ha permitido generar sinergias con otros proyectos de la OIT.

En el marco de los temas de conciliación, el proyecto también se proponía abordar el déficit de trabajo decente de las trabajadoras domésticas (grupo que se ubica en el último eslabón de la cadena de cuidado). A través del RBSA se contó con recursos para generar espacios de diálogo y entregar a los mandantes asistencia técnica para dar respuesta al cuestionario sobre la conveniencia y el tipo de instrumento internacional a adoptar sobre trabajo decente para trabajadoras domésticas, que se discutirá en las CIT 2010 y 2011. Este trabajo tuvo como resultado que América Latina fuera la región con la mayor tasa de respuestas y que éstas fueran de una alta calidad.

El RBSA ha permitido además generar conocimientos específicos sobre la dimensión de género de la actual crisis financiera y económica global, aportando a la discusión de políticas una dimensión que ha sido poco desarrollada por otros organismos. De tal modo, el liderazgo que ha ejercido la OIT en el estudio de la crisis, sus efectos sobre el empleo y las orientaciones para enfrentar este fenómeno, se ha visto complementado con el análisis de las tendencias y los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y las desigualdades de género por una parte, y la pertinencia de las respuestas de políticas frente a la crisis desde una dimensión de género por la otra.

En síntesis, los recursos aportados por el RBSA han permitido retomar con fuerza el objetivo de la igualdad de género como un requisito para el trabajo decente, recuperando la relación con mandantes e incorporando la dimensión de género en la discusión de los temas de mayor interés nacional y regional.

Por último es necesario mencionar que el proyecto tiene un carácter regional (lo que implica actividades regionales, sub-regionales y nacionales), lo cual complejiza su gestión pero al mismo tiempo potencia sus resultados. A través de sus actividades regionales el proyecto provee de espacios de encuentro y genera oportunidades para el

intercambio de experiencias, generación de redes y concertación de actores, multiplicando su impacto en términos de políticas públicas.

El proyecto es coordinado por la Especialista regional de Género y Empleo con sede en la Oficina de la OIT para el Cono Sur en Santiago, y con un equipo de coordinadores nacionales/subregionales en San José, Lima, Santiago y Brasilia.

I.2.2 Ampliación del proyecto

Posteriormente a la aprobación inicial del proyecto, y a raíz de las solicitudes de los mandantes y para poder reforzar las sinergias con otras actividades de la OIT en la región, se amplió la cobertura del proyecto desde los 5 considerados originalmente (Brasil, Costa Rica, Chile, Perú, República Dominicana) a países adicionales (Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay), a fin de alcanzar mejor el resultado deseado regionales: RLA 103 Incrementada la Capacidad de los Países de la Región para el Desarrollo de Políticas relacionadas con la Eliminación de la Discriminación en el trabajo, con Énfasis en la discriminación por raza / etnia y al mismo tiempo, promover una mayor integración de las actividades nacionales en el marco de los procesos regionales.

Por otra parte, la necesidad de considerar los efectos de la crisis económica mundial, que amenaza con deshacer los avances logrados en términos de equidad de género, se incorporó en el proyecto el seguimiento al Pacto Mundial del Empleo, con el fin de examinar los efectos de la crisis sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente las mujeres, y promover la inclusión de la dimensión de género en las políticas adoptadas por los gobiernos para hacer frente a la crisis.

I.2.3. Principales líneas de trabajo

El RBSA ha permitido la puesta en marcha de una estrategia regional para la promoción de la igualdad de género como requisito del trabajo decente y para ello se han realizado numerosas actividades presenciales en los países con los mandantes (seminarios, talleres técnicos, talleres de capacitación), las cuales han sido apoyadas con una estrategia comunicacional regional a través de la cual se han generado numerosos productos comunicacionales. Una importante línea de trabajo ha sido la de producción de nuevos conocimientos, útiles para la construcción de una argumentación sólida y con evidencia empírica para apoyar la discusión tripartita y la formulación de políticas. Por último, se ha desarrollado una línea de promoción y apoyo al diálogo social para la igualdad de género, que ha contemplado actividades tanto en el nivel regional como nacional y local.

1. Sensibilización de los constituyentes sobre la necesidad de generar políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para el trabajo decente y la igualdad de género.

Con este objetivo se ha generado y puesto en marcha una amplia estrategia de difusión del Informe Regional “Trabajo y familia” (publicado en castellano, inglés y portugués) e incidencia en la opinión pública, que incluye su presentación en actividades regionales y subregionales, la realización de actos de lanzamiento del informe a nivel nacional con presencia de autoridades, la realización de talleres nacionales de discusión en base al informe -tripartitos, con organizaciones sindicales y empresariales- y reuniones técnicas de discusión con líderes de opinión.

En el marco de la estrategia de comunicaciones se han elaborado y distribuido materiales comunicacionales para apoyar la difusión interna y externa, preparar “voceros” en el tema de trabajo y familia, apoyar el trabajo de las Oficinas con los medio de comunicación y ampliar la el espectro al cual se llega con los productos comunicacionales habituales. Aprovechando el potencial y la relación costo-beneficio que ofrecen las tecnologías de información y comunicación, se ha desarrollado un boletín electrónico semestral, de carácter regional y se ha rediseñado la página web de igualdad de género de la oficina regional (además de entregar insumos y apoyo técnico para una mejor difusión de la temática en las páginas web de las oficinas subregionales y nacionales).

Con el propósito de apoyar a los mandantes, se ha trabajado en conjunto con TRAVAIL, traduciendo y adaptando a la realidad de la región y usando los insumos provistos por el Informe sobre Trabajo y Familia una serie de “policy briefs” sobre trabajo y familia y protección de la maternidad.

En Centroamérica y República Dominicana, así como en los países Andinos la divulgación del informe regional se ha vinculado fuertemente a una campaña por la ratificación de los Convenios 156 y 183 de la OIT.

2. Creación de una base sólida de conocimientos sobre trabajo y familia

Con el propósito de generar conocimientos útiles para la formulación de políticas y la toma de decisiones, se están elaborando Informes Nacionales sobre Trabajo y Familia en nueve países de la región: Argentina, Brasil, Bolivia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú y República Dominicana. Estos estudios aportan una base de argumentación y evidencia empírica para la formulación de las propuestas de políticas

públicas, y recogen las recomendaciones de las contrapartes expresadas en reuniones y talleres de discusión y consulta. Respondiendo al interés del sector empleador, se están iniciando en dos países estudios enfocados en las buenas prácticas empresariales. A petición del gobierno de Brasil, se está también realizando un estudio sobre las consecuencias que tendría en la legislación nacional la ratificación del Convenio 156.

3. Superar el déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas

Con el propósito de apoyar el proceso de discusión sobre trabajo decente para trabajadoras domésticas se apoyó la realización de encuentros de organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadoras domésticas y de talleres técnicos tripartitos, a fin de debatir sobre las implicancias y principales ejes de discusión del instrumento a adoptar. Adicionalmente, se preparó una publicación sobre las condiciones de trabajo de trabajadoras domésticas en la región.

4. Crisis global y seguimiento al Pacto global sobre el empleo

Con el fin de visibilizar los efectos de la crisis mundial en el empleo femenino y de los trabajadores con responsabilidades familiares, y de garantizar que estos aspectos sean considerados en la formulación de políticas, se están realizando estudios de caso en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Se ha programado un seminario internacional de intercambio y debate sobre estrategias y mecanismos para incorporar la dimensión de género en las respuestas frente a la crisis.

En Centroamérica, la OIT ha participado en una iniciativa conjunta con UNIFEM y PNUD, para analizar las condiciones económicas y laborales de las mujeres en el contexto de la crisis y los Planes gubernamentales para enfrentar la crisis.

En marzo de 2010 se realizará en Santiago un seminario regional para debatir sobre las políticas necesarias para enfrentar la crisis con empleo y una dimensión de género.

5. Fortalecimiento de los gobiernos, actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género

La OIT viene desarrollando desde mediados de los años 90 una estrategia de promoción del diálogo social para la igualdad de género. En este marco se crearon las Comisiones Tripartitas de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Las Comisiones han funcionado establemente desde su creación y han tenido logros importantes en términos de ratificación de Convenios y la promulgación de leyes relevantes para la igualdad de género, el seguimiento de las

políticas y el fortalecimiento de los mecanismos y la agenda de género en las organizaciones sociales y en los Ministerios de Trabajo. Con los recursos del RBSA se amplió la estrategia de promoción de creación de Comisiones Tripartitas al resto de la región y en colaboración con el CIF de Turín se organizó por primera vez un taller de intercambio y formación a nivel regional, que contó con la invitación de delegaciones de Países Andinos y Centroamérica. El resultado fue un plan de acción de las Comisiones para promover políticas de corresponsabilidad trabajo-familia en sus países y el compromiso de las delegaciones de crear Comisiones en sus países. Adicionalmente, se han realizado actividades de formación y talleres técnicos con organizaciones de trabajadores y empleadores, entre las cuales destaca el seminario “Igualdad de género y trabajo decente” organizado por el Comité Continental de Mujeres de la CSA, que le permitió definir su posición ante el Primer Congreso de mujeres de la CSI. y a su plan de trabajo para el bienio.

I.2.4 Avances y resultados

Como resultado de las actividades del proyecto, realizadas entre marzo y diciembre del 2009, se ha logrado reposicionar a la OIT y su contribución para la igualdad de género en la región y colocar en la agenda de sus mandantes el tema de trabajo y familia como uno prioritario. Entre los principales logros destaca:

- Mayor presencia pública de la OIT en la región y de sus planteamientos en los temas de igualdad de género en general y de trabajo y familia en particular, incluyendo los efectos de la mayor carga de trabajo remunerado de las mujeres en sus oportunidades de empleo durante la crisis. Esto se refleja en la gran cobertura de prensa escrita, radial y de TV, lo que ha provocado a su vez un aumento de solicitudes de información por parte la prensa. Además, se ha llegado a audiencias más especializadas a través de la incorporación de noticias así como del Informe sobre Trabajo y Familia, Notas técnicas (policy briefs) y otras publicaciones en páginas web de otras instituciones relevantes, del sistema de NNUU, mandantes, redes académicas, etc. Por último, se ha logrado establecer un sistema de comunicación regular con los mandantes y las oficinas de la región, a través de un boletín electrónico y el rediseño de la página web de igualdad de género de la OR. Todo esto ha contribuido al posicionamiento institucional de la estrategia de igualdad de género de la OIT en la región.
- La región cuenta con conocimientos en el ámbito de trabajo y familia útiles para la formulación de políticas, disponibles en diversos formatos, de acuerdo a las

necesidades de los mandantes. Los informes nacionales (realizados en 9 países) han sido sometidos a una consulta con mandantes a fin de recoger sus propuestas. Esto ha facilitado la adopción de consensos y de una agenda tripartita de diálogo social en diversos países de la región. Por ejemplo en Bolivia, fue el primer paso para la constitución de la Comisión Tripartita de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, se ha logrado visibilizar la importancia de la ratificación de los Convenios 156 y 183 y en varios países se ha iniciado una campaña con el respaldo del gobierno, organizaciones de trabajadores y la sociedad civil.

- La región ha incorporado la preocupación por superar el déficit de trabajo decente de las trabajadoras domésticas, en un proceso apoyado por asistencia técnica, la realización de talleres de discusión y la generación de conocimientos provistos por la OIT. Esto ha contribuido a la alta tasa de respuestas de la región al cuestionario sobre trabajo decente para trabajadores domésticos. Además, la CSA ha establecido entre sus prioridades favorecer la organización de las trabajadoras domésticas y una participación activa en el proceso de discusión de un instrumento internacional a fin de lograr la adopción de un Convenio de la OIT sobre la materia.
- La región cuenta con nuevos conocimientos sobre los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres. Además, se han identificado buenas prácticas desde una dimensión de género, que serán difundidas a través de la serie Notas OIT del Observatorio de la crisis. Las propuestas-país elaboradas en foros nacionales en siete países de Centroamérica se presentarán en un Foro Subregional, cuyas conclusiones servirán como insumos para la Declaración que firmarán los Presidentes del SICA en la Cumbre sobre “Integración, Género y Desarrollo”. Todo esto servirá de insumo al Seminario regional que se ha programado para marzo, para presentar los diagnósticos sobre el impacto de las crisis en el empleo de las mujeres y discutir sobre las estrategias para la incorporación de una dimensión de género en las políticas de empleo y en los mecanismos para salir de la crisis. Los resultados del Seminario darán lugar a recomendaciones de políticas para la puesta en marcha de las recomendaciones del Pacto Global por el Empleo a través de políticas con dimensión de género que promuevan el crecimiento con empleo.
- Se han ampliado y fortalecido los espacios de diálogo social para promover la igualdad de género. En el taller tripartito regional, las Comisiones del Cono Sur adoptaron planes de acción en el ámbito de trabajo y familia y el resto de las delegaciones se propusieron crear Comisiones. Esto ya ha sido logrado en Bolivia y República Dominicana. Se ha fortalecido la capacidad de los mandantes y esto se ha expresado entre otros en el plan de acción de la CSA, elaborado con representantes de los departamentos de género de las Centrales sindicales de la región, en el cual

prioriza la promoción de la ratificación de los Convenios 156 y 183 y la adopción de políticas de conciliación. El sector empleador, por su parte, ha iniciado en dos países estudios sobre buenas prácticas de las empresas en materia de conciliación, a fin de promover su adopción por parte de otras empresas.

- Se han logrado re-establecer los vínculos y fortalecer a los constituyentes en relación a los temas de género y empleo en Centroamérica, Países Andinos y México, lo cual ha creado las bases para avanzar hacia un diálogo social sobre la promoción de la igualdad de género. Se ha constituido una red subregional de mujeres sindicalistas de Centroamérica y en Bolivia la COB estableció las bases de un plan de igualdad de oportunidades. El apoyo a los ministerios de trabajo en la creación y fortalecimiento de unidades especializadas en la promoción de la igualdad de género, ha llevado a la elaboración de la política de igualdad del Ministerio de Trabajo de Costa Rica y la creación de la Oficina de igualdad de género en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. En Bolivia el Ministerio de Trabajo puso en marcha un plan de transversalización de género y en Ecuador se asignaron nuevos recursos a la Unidad de género del Ministerio de Trabajo.
- **Contribución a los programas nacionales de trabajo decente y las metas de la AHTD**

El RBSA ha permitido un reposicionamiento de la OIT y su agenda de igualdad de género a través de una mayor presencia en los países e instancias regionales, así como un mayor contacto con mandantes, pero fundamentalmente a través de la puesta en marcha de una estrategia regional que da continuidad al Informe sobre Trabajo y Familia.

En los países que cuentan con un PDTP firmado, las actividades del RBSA se han enmarcado en objetivos establecidos, incorporando una dimensión de género en el área de protección social (el ámbito en que se han enmarcado) o aportando al cumplimiento de los objetivos de igualdad de género en el caso que los hubieran incluido. En los países que no tienen un PTDP firmado, el proyecto ha generado excelentes condiciones de diálogo tripartito y ha contribuido a acercar a los actores en torno a una agenda común, lo que puede ser aprovechado para avanzar en la identificación de consensos que se plasmen en un PTDP.

El RBSA ha permitido orientar los esfuerzos a nivel regional de forma coordinada, generando además sinergias con proyectos de cooperación técnica, con otros RBSA, con especialistas técnicos, de ACTRAV y de ACTEMP, con departamentos técnicos de la sede y con el CIF de Turín

- **Compromisos generados**

La nueva dinámica generada a partir de los recursos aportados por el RBSA ha generado una serie de cambios en la relación con las contrapartes y se han asumido compromisos de apoyo técnico para dar seguimiento a los procesos que se han iniciado. La mayor visibilidad del trabajo de la OIT ha producido además un aumento significativo de las solicitudes de los gobiernos y actores sociales. Una estrategia de este tipo requiere de actividades de corto y mediano plazo para lograr resultados sostenibles en el tiempo. Esto se ha expresado en el ejercicio de programación 2010-2011, ya que tanto a nivel de la región como de los países se han incorporado resultados esperados que están ligados a la continuidad de las actividades iniciadas con este RBSA.

En esta primera fase del trabajo realizado durante este año, se ha optado por establecer y retomar relaciones con mandantes, así como generar las condiciones y fortalecer los cimientos de procesos aun incipientes, que aun requieren de apoyo para su maduración. A continuación se mencionan los principales compromisos asumidos:

- La presencia de la OIT en la región a través de sus productos comunicacionales ha generado un espacio que no se puede perder, por lo que se requiere de la continuidad de la página web y el boletín semestral.
- La fase de presentación y discusión del informe regional no estará concluida al finalizar este RBSA, por lo que se requiere terminar el proceso, tal como ha sido acordado con el PNUD. Del mismo modo, los estudios nacionales (actualmente en elaboración) estarán finalizados, iniciándose la etapa de difusión y apoyo a los mandantes para elaborar y poner en marcha los planes de acción que se desprenden de estos informes. Algunos compromisos ya asumidos en este ámbito incluyen campañas de ratificación de los Convenios 156 y 183 (Costa Rica, República Dominicana, Perú, Brasil). En otros casos se ha comprometido apoyo técnico para el proceso de discusión de leyes sobre trabajadores con responsabilidades familiares (Perú, Chile).
- Tanto a nivel de los países (organizaciones sindicales y Ministerios de Trabajo) como de organismos regionales (CSA) se ha solicitado a la OIT apoyo para su participación en el proceso de discusión sobre la adopción de un instrumento internacional sobre trabajo decente para trabajadores domésticos. Esto exige el desarrollo de actividades durante 2010 y 2011.
- La OIT se ha posicionado como la agencia líder para enfrentar la crisis a partir del empleo. Con los recursos del RBSA se han realizado estudios que estarán finalizados a finales de 2009 y cuya difusión y uso por parte de los mandantes se realizará a partir de 2010, cuando este proyecto esté terminando. El aporte

de una dimensión de género –y en este marco de los condicionantes que establece para las mujeres la carga de trabajo no remunerado- al estudio de la crisis y las políticas para enfrentarla es clave para dar seguimiento al pacto Global por el Empleo y se plantea como una tarea prioritaria en un rango de mediano plazo. El seminario para debatir sobre los diagnósticos que muestran los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y analizar los elementos de género que deben contener las políticas para salir de la crisis, entregarán insumos para definir las políticas a ser implementadas en el período post-crisis a fin de generar crecimiento con empleo y promover al mismo tiempo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Ampliación y fortalecimiento de la red de Comisiones Tripartitas de la región. Se ha establecido un compromiso prioritario para dar asistencia técnica a las dos comisiones recientemente creadas y extenderla a las que se creen en los próximos meses. Se ha contemplado además continuar con los talleres anuales de intercambio y formación, extendiendo la invitación a países donde existan condiciones para crear nuevas comisiones. En colaboración con el CIF de Turín, se elaborará un manual para apoyar a los mandantes en la creación y fortalecimiento de las Comisiones y se preparará un documento recogiendo la exitosa experiencia del Cono Sur. A partir de las recomendaciones emanadas del Seminario sobre la crisis, las Comisiones estarán en condiciones de asumir planes de acción para promover políticas de crecimiento con empleo que contribuyan a la igualdad de género y un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y personal de trabajadores y trabajadoras.
- Se ha iniciado un proceso de fortalecimiento de la capacidad técnica de las unidades de género de los Ministerios de Trabajo, respondiendo a solicitudes de los propios Ministerios. Esta tarea implica tanto una asesoría técnica como talleres de formación y seguimiento. A través de este proceso, se apoyará a demás a los Ministerios de Trabajo para establecer una mayor coordinación con los Ministerios de la mujer y avanzar en el diseño y puesta en marcha de políticas de empleo para abordar los desafíos del período post-crisis con dimensión de género.

En síntesis, el RBSA ha contribuido a que muchos actores en la región asuman el tema de conciliación y corresponsabilidad sobre responsabilidades familiares como uno prioritario que requiere de nuevas políticas públicas. A partir de esto, ha surgido la necesidad de reforzar las capacidades de los mandantes y de los espacios de diálogo social para promover la igualdad de género en el trabajo. Muchos de los logros del proyecto no son visibles a corto plazo, sino se trata de establecer las bases para futuros

avances. Esto implica que es necesario continuar trabajando sobre la base establecida en el marco de este proyecto RBSA.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN.

De acuerdo a la actual política de evaluación de la OIT, todo proyecto con un presupuesto superior a los US\$500,00 dólares debe ser evaluado de manera independiente por lo menos una vez durante su plazo de ejecución. Cabe precisar que los tipos de evaluación sugeridos por la oficina van desde procesos internos hasta procesos externos e independientes. En esta ocasión, se realizará una evaluación final externa/independiente.

II. PROPÓSITO, ALCANCE Y BENEFICIARIOS DE LA EVALUACIÓN.

El propósito de la presente evaluación es realizar una revisión analítica del conjunto de actividades desarrolladas hasta la fecha, a fin de:

1. Identificar las fortalezas y debilidades de la estrategia de intervención y de la ejecución del proyecto, a la luz de las dificultades encontradas y las lecciones extraídas durante el periodo de ejecución. Considerando que para el éxito de un programa no basta con ejecutar todas las actividades, también se identificarán aquellos factores externos que debían ocurrir para que el programa cumpliera su objetivo. Se debe determinar si estos riesgos fueron considerados en la planificación.
2. Evaluar la pertinencia y coherencia de ampliación a más países del marco del proyecto.
3. Revisar la pertinencia y coherencia de los objetivos del proyecto con las prioridades de la AHTD y los PTDP.
4. Evaluar el desempeño de las actividades, los principales alcances intermedios (resultados) en términos de impacto, la utilización de los recursos y su conformidad con los objetivos así como la visibilización de lo ejecutado, su eficacia y eficiencia, considerando:
 - a. Temporalidad. La identificación de los indicadores de desempeño debe considerar el momento en que los diferentes resultados deberían ocurrir, y por tanto comenzar a medirse. Este momento dependerá de la naturaleza de los objetivos (procesos/productos/resultados).
 - b. Fuentes de información. Una vez identificado el ámbito en el que se debieron elaborar los indicadores los evaluadores podrían identificar la forma de obtención de la información para efectuar las mediciones. También se podría analizar si los mecanismos de recolección de

información fueron adecuadamente diseñados o si es necesario rediseñarlos con el objeto de obtener las mediciones, para lo cual deberán presentarse alternativas.

5. Evaluar la validez y utilidad de las actividades para los constituyentes y para el desarrollo de sus capacidades.
6. Evaluar la eficiencia desde un punto de gestión de recursos (la centralización de todos los recursos en una sola oficina versus descentralización para futuros proyectos).
7. Proporcionar un conjunto de recomendaciones y lecciones aprendidas a partir de la ejecución del proyecto a la fecha en beneficio de la contraparte, del donante y de los ejecutores, con miras en el trabajo futuro para reforzar los resultados obtenidos.

Alcance:

Al alcance de la evaluación comprende el proyecto en su conjunto, desde el inicio de la ejecución del proyecto, en marzo del 2009, hasta marzo de 2010. Se evaluará cada uno de los componentes ejecutados al momento de la evaluación. Por su parte, la cobertura geográfica de la evaluación abarca todos los países de la intervención.

Clientes:

Se prevé que la evaluación realice consultas a los constituyentes de la OIT en los países donde se desarrolla el Proyecto, es decir, los Gobiernos (Ministerios de trabajo y mecanismos de la promoción de la mujer), las Organizaciones Sindicales, las Organizaciones Gremiales y las instancias tripartitas existentes en los países, así como a personal técnico de las Oficinas involucradas: OR Lima, OSR Santiago, OSR Lima, OSR San José, México, Brasilia, Buenos Aires.

IV. GESTION DE LA EVALUACION

La evaluación se realizará bajo las pautas que fija la política de evaluación de OIT, para lo que se sugiere consultar el capítulo 7 del Manual de Cooperación Técnica de la OIT. Por tratarse de un proyecto regional, la dirección de la evaluación se gestionará técnicamente desde la oficina regional en Lima por el Oficial de Monitoreo y Evaluación, contando con el apoyo de la Oficina de Programación de la oficina subregional para el Cono Sur en Santiago para efectos logísticos y administrativos del contrato de la consultoría.

V. MARCO ANALÍTICO / CRITERIOS Y PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Tendiendo en cuenta las pautas para evaluaciones de los programas y proyectos ejecutados por la OIT, la evaluación deberá revisar con detalle los aspectos relacionados con el **diseño**, la **ejecución**, y el **desempeño** del proyecto.

Pertinencia del proyecto y su estrategia

La evaluación deberá pronunciarse sobre la consistencia de la estrategia del proyecto con los problemas identificados y las necesidades de los beneficiarios, las necesidades del país. Esto, a la luz de los resultados directos y prioridades establecidas en los PTNDPs y la AHTD.

Asimismo, se debe evaluar la medida en que el enfoque es estratégico y la OIT usa su ventaja comparativa.

¿El proyecto abordó una necesidad pertinente y un déficit de trabajo decente? ¿Al inicio del proyecto se realizó un análisis de las necesidades que refleje las distintas necesidades de las diferentes partes interesadas?

¿Las partes interesadas asumieron la pertinencia del concepto y el enfoque del proyecto desde la fase del diseño?

¿De qué modo el proyecto se adecuó y apoyó a los planes nacionales de desarrollo, los PTDP, la estrategia nacional de lucha contra la pobreza (ELP), los planes de acción nacionales relativos a cuestiones pertinentes (igualdad de género), además de los programas y prioridades de los interlocutores sociales nacionales?

¿De qué modo el proyecto se adecuó y apoyó a las estrategias de la OIT, es decir, los objetivos operativos de la programación temática, los programas de trabajo decente por país, las estrategias temáticas y otras estrategias y políticas de la OIT pertinentes?

¿En qué medida el proyecto complementó y encajó bien con otros proyectos/ programas de la OIT en el país o países de la intervención y en la región?

¿En qué medida el proyecto complementó y se vinculó adecuadamente con las actividades de otros donantes a nivel local? ¿En qué medida el proyecto encaja bien en el contexto más general de los donantes locales (trátase o no de Naciones Unidas, haciendo referencia al MANUD y a grupos consultivos del donante, según proceda)?

Validez del diseño del Proyecto

La evaluación deberá revisar la medida en que el diseño del proyecto es lógico y coherente (entre la formulación inicial y la actualización posterior de la planificación).

¿Cuál fue la condición de base al inicio del proyecto? ¿Cómo se le estableció?

¿Los objetivos y efectos directos planeados del proyecto son pertinentes y realistas con respecto a la situación sobre el terreno? ¿Necesitaban ser adaptados a necesidades o condiciones específicas (locales, sectoriales, etc.)?

¿La lógica de la intervención fue coherente y realista?

¿Los productos se vinculan causalmente a los efectos directos previstos (objetivos inmediatos), que a su vez se vinculan al impacto más general (objetivo de desarrollo)?

¿Cuán plausibles fueron las hipótesis causales subyacentes?

¿Cuáles fueron los principales componentes estratégicos del proyecto? ¿De qué modo contribuyen y se vinculan lógicamente con los objetivos planeados? ¿Hasta qué punto se vinculan adecuadamente entre sí?

¿Quiénes fueron los socios del proyecto? ¿Cuán estratégicos fueron los socios con respecto al mandato, la influencia, las capacidades y el compromiso?

¿Cuáles fueron los principales medios de acción? ¿Son apropiados y eficaces en el logro de los objetivos planeados?

¿En qué riesgos y supuestos se basó la lógica del proyecto? ¿Cuán cruciales son para el éxito del proyecto? ¿Cuán realistas eran? ¿Hasta qué punto puede controlarlos el proyecto?

¿En qué medida los indicadores descritos en el documento de proyecto fueron apropiados y útiles para evaluar el progreso del proyecto? ¿Los valores del indicador escogido son realistas y se les puede hacer el seguimiento? De ser necesario, ¿se les podía modificar para que resultaran más útiles? ¿Qué modificaciones a los indicadores o alternativas a los mismos se proponen para efectos de la evaluación? ¿Los indicadores son sensibles a las cuestiones de género? ¿Los medios de verificación de los indicadores son adecuados?

EJECUCIÓN:

Eficacia de los modos de gestión

La evaluación se concentrará en analizar la dirección y administración del Proyecto, en la medida en que este factor haya afectado a los resultados y apoyado el logro de los resultados. Otra cuestión a considerar son los canales de comunicación establecidos, los procesos de toma de decisiones y las líneas de responsabilidad.

¿Las capacidades de gestión fueron adecuadas?

¿La gestión del proyecto facilitó la obtención de buenos resultados y una ejecución eficiente? ¿Existió una comprensión clara de los roles y responsabilidades de todas las partes que intervienen?

¿El proyecto recibió apoyo político, técnico y administrativo adecuado de sus socios nacionales? ¿Los socios ejecutores tomaron las medidas necesarias para una ejecución eficaz del proyecto?

¿Hasta qué punto fue eficaz la comunicación entre el equipo de proyecto, su coordinación, las coordinaciones en las oficinas subregionales y nacionales, la oficina exterior, la oficina regional, el departamento técnico responsable en la sede, PARDEV y

el donante? ¿Cuán eficaz fue la comunicación entre el equipo del proyecto y los socios ejecutores nacionales?

¿El proyecto recibió adecuado apoyo administrativo, técnico y de ser necesario político de la oficina exterior de la OIT, de los especialistas técnicos en el terreno y de la unidad técnica responsable en la sede?

¿Cuán eficaz fue el seguimiento que hizo la dirección del proyecto del desempeño y los resultados del proyecto?

¿Se estableció un sistema de seguimiento y evaluación? ¿Cuán eficaz es?

¿Se definieron los medios de verificación apropiados para hacer el seguimiento del progreso, el desempeño y el logro de los valores del indicador? ¿Fueron efectivos estos medios para realizar el seguimiento del proyecto y permitieron efectuar cambios sobre la marcha?

¿Se recopiló y confrontó la información y los datos pertinentes de modo sistemático?

¿Los datos están desagregados por sexo (y por otras características pertinentes, si procede)?

¿La información se analizó de modo regular para alimentar las decisiones de gestión?

¿Ha sido eficiente la cooperación con los socios del proyecto?

¿El proyecto ha usado estratégicamente la coordinación y colaboración con otros proyectos de la OIT y con otros donantes en el país/región para aumentar su eficacia e impacto?

¿Fue eficiente la forma en que se administraron los recursos? ¿Fue óptima la centralización de todos los recursos en una sola oficina tomando en cuenta el carácter regional del proyecto y la existencia de coordinaciones nacionales/subregionales?

DESEMPEÑO DEL PROYECTO:

Progreso y eficacia del proyecto (logros)

El análisis determinará en qué medida el proyecto ha alcanzado sus objetivos, tomando en cuenta su importancia relativa. Esto incluye un análisis de los procesos que han facilitado u obstaculizado el desempeño. Se analizará también el grado en que el Proyecto viene alcanzando a su grupo meta y producido los resultados esperados. Este análisis permitirá determinar los factores internos y externos que vienen influyendo en su ejecución y que influyeron en la planificación prevista.

¿Es probable que el proyecto logre sus objetivos planeados a su conclusión?

¿Fueron satisfactorias la cantidad y la calidad de los productos generados?

¿Los socios del proyecto están usando los productos? ¿Los socios del proyecto han convertido los productos en efectos directos?

¿De qué modo contribuyen los productos y los efectos directos a las estrategias temáticas de la OIT?

¿Cuál fue la contribución a los resultados regionales, subregionales y nacionales de la OIT?

¿Cómo contribuyen al fortalecimiento de los interlocutores sociales y al diálogo social?

¿Cómo contribuyen a la lucha contra la pobreza?

¿Cómo contribuyen al fortalecimiento de la influencia de las normas internacionales ?

¿De qué modo las partes interesadas han participado en la ejecución del proyecto?

¿Cuán eficaz ha sido el proyecto en el establecimiento de la apropiación nacional? ¿La gestión y la ejecución del proyecto son participativas, y esta participación contribuye al logro de los objetivos del proyecto? ¿El proyecto ha respondido debidamente a las necesidades de los mandantes nacionales y a los cambios en las prioridades de los socios?

¿El proyecto ha respondido debidamente a los cambios de naturaleza política, jurídica, económica, institucional, etc. producidos en su entorno?

¿El enfoque del proyecto ha producido éxitos demostrados?

¿En qué áreas (geográfica, sectorial, de cuestión) el proyecto ha alcanzado sus mayores logros? ¿Cuál ha sido el motivo, y cuáles han sido los factores que los han sustentado?

¿Cómo puede el proyecto capitalizar o ampliar estos logros?

¿En qué áreas el proyecto ha alcanzado los menores logros? ¿Cuáles han sido los factores limitantes y por qué? ¿Cómo se les puede superar?

¿Qué estrategias alternativas, de haberlas, hubieran sido más eficaces para lograr los objetivos del proyecto?

Eficiencia (económica, uso de los recursos)

El análisis de la eficiencia deberá poner en relación los recursos invertidos (fondos, conocimientos especializados, tiempo, etc.) con los resultados obtenidos. Se revisarán, por lo tanto, los recursos empleados y el gasto incurrido considerando la calidad y cantidad de resultados alcanzados. La evaluación deberá analizar si las acciones de los distintos interlocutores del Proyecto han resultado complementarias y han generado sinergias o economías de escala. Finalmente, se pretende que la evaluación analice si se han considerado otras estrategias posibles que permitan obtener más y mejores resultados con los recursos disponibles.

¿Los recursos (fondos, recursos humanos, tiempo, conocimientos especializados, etc.) fueron asignados estratégicamente para lograr los efectos directos?

¿Los arreglos administrativos y organizacionales del proyecto resultaron los mejores para el logro de los efectos deseados? ¿Qué pudo haberse cambiado o mejorado para alcanzar dichos efectos?

¿Los recursos se han usado eficientemente? ¿Las actividades que apoyan la estrategia han sido eficaces en función de los costos? ¿En general, los resultados alcanzados

justifican los costos? ¿Se hubiera podido alcanzar los mismos resultados con menos recursos?

¿Los fondos y actividades del proyecto se han entregado y ejecutado de modo oportuno?

Sostenibilidad y Transferibilidad del proyecto

Se analizará la orientación estratégica del proyecto para realizar una contribución significativa al logro de cambios más amplios y de largo plazo para el desarrollo sostenible. Se examinarán si los beneficios derivados del proyecto resultan duraderos después de su finalización y la retirada de los recursos externos. Los factores relativos a la sostenibilidad se apreciarán en función de la prioridad que las instituciones involucradas y los beneficiarios directos asignen al proyecto y a su involucramiento en el mismo. Por ello, es pertinente evaluar sus posibilidades y disposición para mantener o mejorar y reproducir actividades análogas, luego de concluída la asistencia.

¿Los cambios observados (en actitudes, capacidades, instituciones, etc.) pueden vincularse causalmente a las intervenciones del proyecto?

¿En qué medida el proyecto está haciendo una contribución significativa al impacto más amplio y de largo plazo en el desarrollo? O, ¿qué probabilidades tiene de que en algún momento lo hará? ¿La estrategia del proyecto y su gestión están orientadas hacia el impacto?

¿Cuáles son los efectos realistas a largo plazo del proyecto con respecto al nivel de pobreza y la condición de trabajo decente de las personas?

¿Cuán eficaz y realista es la estrategia de salida del proyecto? ¿El proyecto se está transfiriendo gradualmente a los socios nacionales? Una vez que termine el financiamiento externo, ¿es probable que las instituciones nacionales y los socios ejecutores continúen con el proyecto o prolonguen sus resultados?

¿Los socios nacionales están dispuestos y se comprometen a continuar con el proyecto?

¿Cuán eficaz ha sido el proyecto en fomentar la apropiación nacional?

¿Los socios nacionales están en capacidad de continuar con el proyecto? ¿Cuán eficaz ha sido el proyecto en fortalecer las capacidades necesarias de las personas e instituciones (de los socios nacionales y los socios ejecutores)?

¿El proyecto ha promovido o fortalecido con éxito un entorno propicio (leyes, políticas, actitud de las personas, etc.)?

¿Es probable que los resultados, logros y beneficios del proyecto sean duraderos? ¿Los resultados están anclados en instituciones nacionales y los socios podrán mantenerlos financieramente al finalizar el proyecto? ¿Se han presupuestado o se considera presupuestar recursos (financieros, humanos, logísticos) locales por parte de estos ejecutores para asegurar dicha continuidad?

¿El enfoque o los resultados del proyecto pueden ser reproducidos o ampliados por los socios nacionales u otros actores? ¿Es probable que esto suceda? ¿Qué respaldaría su reproducción y ampliación?

¿Se puede observar algún efecto positivo o negativo, no intencional o inesperado, como consecuencia de las intervenciones del proyecto? De ser así, ¿de qué forma se ha ajustado la estrategia del proyecto? ¿Los efectos positivos se han integrado a la estrategia del proyecto? ¿Se ha ajustado la estrategia para minimizar los efectos negativos?

¿Debería haber una segunda fase del proyecto para consolidar los logros? ¿Cuáles son los principales cambios estratégicos a considerar en una nueva fase?

VI. METODOLOGIA DE LA EVALUACION

La propuesta metodológica (Plan de Trabajo de la Evaluación) que considere la Misión de Evaluación a entregarse por los consultores para su aprobación previo al inicio del trabajo de campo deberá tener en cuenta los siguientes elementos:

1. Un método de investigación a seguir, descrito adecuadamente.
2. La información necesaria a analizar y las respectivas fuentes de información.
3. Plan de trabajo incluyendo cronograma para la recolección de información
4. Plan de trabajo incluyendo cronograma para la organización y análisis de la información
5. Las condiciones y capacidades necesarias para desarrollar el proceso de recopilación de datos, análisis y comunicación de resultados

Complementariamente, la evaluación deberá considerar como pautas metodológicas, las siguientes:

a) **Análisis de las fuentes documentales**, principalmente el documento de proyecto, original y actualizado, los planes de trabajo, los informes de avance, informes de misión, los estudios y otros documentos conceptuales producidos, entre otros.

b) **Entrevistas:**

- Con personal de la OIT: Especialista regional de Género, la especialista de género de la OSR San José, las coordinadoras nacionales, directores y especialistas de las Oficinas involucradas.
- Con mandantes: Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades y participantes en actividades.

VII. PRODUCTOS ESPERADOS DE LA EVALUACION

Un informe final de evaluación tendrá una extensión de aproximadamente 30 páginas, más anexos y se entregará al cabo de la ejecución de la evaluación. Una versión preliminar del mismo se entregará a más tardar dos semanas previas a la conclusión del plazo de ejecución de la evaluación, a fin de recoger comentarios y sugerencias de los involucrados, a considerar para su incorporación a la versión final

El Informe tendrá el siguiente esquema:

1. Resumen Ejecutivo: máximo 3 a 5 hojas. Se focalizará en los principales hallazgos y recomendaciones.
2. Breve descripción del Proyecto y su lógica de intervención. En esta sección se describirán los objetivos y su estrategia de intervención, también se consideran las revisiones que se hayan realizado y el estado situacional de la implementación.
3. Propósito, alcance y beneficiarios de la evaluación: en esta sección se considera el tipo de evaluación realizada. Una rápida descripción del propósito y alcance de la evaluación. Se añade a los beneficiarios del estudio y se realiza un análisis de la evaluación.
4. Metodología: se deberá describir brevemente la metodología empleada en la evaluación. Así mismo, se mencionará las fuentes de información, incluyendo las limitaciones o vacíos de información encontrados. También deberá enfatizarse en las limitaciones de la metodología y en los problemas para la colección de la información, si éstos existieron.
5. Análisis del valor agregado de los cambios realizados al diseño original y el efecto que estos han tenido en la eficiencia y eficacia en la implementación del proyecto.
6. Revisión de la ejecución: en esta sección se sugiere describir de manera breve las principales fases de la ejecución del proyecto, señalando los hitos y retos encontrados.
7. Presentación de hallazgos: se deberá basar en los criterios de evaluación considerados, identificando los cambios realizados y los indicadores seleccionados para medir resultados. Se sugiere presentar los hallazgos agrupados y ordenados acorde a dichos criterios en la sección V de estos términos de referencia.
8. Conclusiones: Apreciaciones finales derivadas de los hallazgos

9. Recomendaciones. Sugerencias concretas para la ejecución de una potencial segunda etapa del proyecto o futuros proyectos similares

10. Lecciones aprendidas Enseñanzas derivadas del proyecto que ameritan considerarse como buenas prácticas para proyectos a desarrollarse en el futuro

11. Anexos: Incluyendo TDRs, personas entrevistadas o encuestadas, formatos utilizados para recopilar información, cuadros estadísticos, etc

VIII. MODOS DE GESTIÓN, PLAN DE TRABAJO Y PLAZOS

Gestión

La dirección de la evaluación estará a cargo del Oficial de Monitoreo y Evaluación de la oficina regional de la OIT en Lima, Sr. Sabas Monroy, a quién deberán presentarse en formato impreso y vía correo electrónico a monroy@oit.org.pe el plan de trabajo y las versiones preliminar y final del informe de evaluación conforme a lo señalado en estos términos de referencia.

La evaluación se desarrollará por un equipo de consultores/as externos que incluirá un/a Consultor/a principal de la evaluación localizado en Santiago y dos consultores/as subregionales que estarán localizados en Lima y San José.

El consultor/a en Santiago centrará su labor de evaluación en las actividades del proyecto bajo supervisión de la coordinadora regional del mismo en Santiago y aquellas desarrolladas en Brasil, Chile, Argentina y Paraguay.

El consultor/a en Lima centrará su labor de evaluación en las actividades del proyecto bajo supervisión de la coordinadora Subregional del mismo en Lima y aquellas desarrolladas en Perú, Bolivia, Colombia y Ecuador.

El consultor/a en San José centrará su labor de evaluación en las actividades del proyecto bajo supervisión de la coordinadora Subregional del mismo en San José y aquellas desarrolladas en Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, México y Panamá.

Los tres consultores/as trabajarán en estrecha coordinación y comunicación, bajo supervisión del consultor/a principal quien será responsable de recopilar los productos de los consultores/as subregionales y consolidar los mismos bajo el enfoque regional del proyecto para efecto de los informes requeridos por la consultoría. A este punto cabe

señalar la importancia del rol del consultor/a principal en el sentido de velar por que la evaluación no sea la suma de tres evaluaciones subregionales, sino una sola de carácter integral de todo el proyecto en su dimensión regional.

El perfil de los/as consultores/as es el siguiente:

- Estudios superiores en áreas de las ciencias de la educación, sociales o económicas
- Experiencia en consultorías como evaluador de proyectos sociales. Es una ventaja la experiencia en evaluación de proyectos vinculados al tema empleo
- Conocimientos y experiencia en temas de género mediante participación en proyectos, estudios o consultorías relacionadas
- No tener vinculación pasada o presente con el diseño y ejecución del proyecto a evaluar
- No haber laborado en los últimos 10 años o laborar actualmente con la OIT, con la excepción de oficiales de evaluación

Plazo

La evaluación será realizada en un plazo máximo de 7 semanas a partir de la firma del contrato de la misma, estimada a realizarse el 5 de febrero de 2010, por lo que la conclusión de la misma será a más tardar el 26 de marzo de 2010. Se estima un requerimiento de 7 semanas de trabajo para el consultor/a principal y 5 semanas de trabajo para los consultores/as subregionales.

Plan de Trabajo

Para la organización del trabajo de la evaluación, y con la salvedad de mejor propuesta por parte de los consultores externos, se sugiere el siguiente calendario de actividades:

5 al 15 de febrero: Análisis de la documentación del proyecto (documento, presupuesto, informes de progreso, informes de misiones, informe de seguimiento, productos, guías, etc.) y preparación de Plan de Trabajo de la Evaluación. (Consultor/a principal y consultores/as subregionales)

15 de febrero: Envío del Plan de Trabajo de la Evaluación por parte del Consultor/a principal al Director de la Evaluación para su circulación con involucrados, quienes

deberán enviar sus comentarios al Director de la Evaluación a más tardar el 17 de febrero para su traslado al consultor/a principal a más tardar el 18 de febrero.

15 al 21 de febrero: Envío y recepción de solicitudes de información adicional al equipo de proyecto, mandantes, socios, etc., análisis de la misma y preparación de los instrumentos para recopilación de información en campo: lista de entrevistas, guiones de entrevistas, etc. (Consultor/a principal y consultores/as subregionales)

22 de febrero al 5 de marzo: Reuniones y aplicación de instrumentos para recopilación de información con el equipo del proyecto, funcionarios de las oficinas de OIT, socios y beneficiarios del proyecto en las respectivas subregiones y países. Análisis de la información y redacción del borrador del informe final de la evaluación. (Consultor/a principal y consultores/as subregionales)

5 de marzo: Envío de sus aportes al borrador del informe final de la evaluación por parte de los consultores/as subregionales al consultor/a principal.

5 al 12 de marzo: Elaboración del borrador del informe final de la evaluación. (Consultor/a principal con apoyo de atención de consultas y ampliación de información de consultores/as subregionales).

12 de marzo: Envío del borrador del informe final de la evaluación al Director de la Evaluación (Consultor/a principal).

12 al 19 de marzo: Revisión por el Director de la Evaluación y circulación del borrador del informe final de la evaluación por los involucrados, quienes deberán hacer llegar sus comentarios al Director de la Evaluación a más tardar el 17 de marzo, para su traslado al consultor/a principal a más tardar el 19 de marzo.

19 al 26 de marzo: Incorporación de eventuales observaciones en la versión definitiva del informe final de la evaluación. (Consultor/a principal).

26 de marzo: Envío de la versión definitiva del informe final de la evaluación al Director de la Evaluación (Consultor/a principal).

Presupuesto

Honorarios del consultor/a principal:

49 días de trabajo a US \$300 por día = US \$14,700

El pago de los honorarios se realizará en un 30% (US \$4,410) contra la entrega y aprobación por la Dirección de la Evaluación del Plan de Trabajo de la Evaluación y el restante 70% (US \$10,290) contra la entrega y aprobación por la Dirección de la Evaluación del Informe Final de la Evaluación.

Subtotal honorarios del consultor principal: US \$ 14,700

Honorarios del consultor/a Subregional 1:

35 días de trabajo a US \$250 por día = US \$8,750

El pago de los honorarios se realizará en un 30% (US \$2,625) contra la entrega y aprobación por la Dirección de la Evaluación del Plan de Trabajo de la Evaluación y el restante 70% (US \$6,125) contra la entrega y aprobación por la Dirección de la Evaluación del Informe Final de la Evaluación.

Subtotal honorarios del consultor/a Subregional 1: US \$ 8,750

Honorarios del consultor/a Subregional 2:

35 días de trabajo a US \$250 por día = US \$8,750

El pago de los honorarios se realizará en un 30% (US \$2,625) contra la entrega y aprobación por la Dirección de la Evaluación del Plan de Trabajo de la Evaluación y el restante 70% (US \$6,125) contra la entrega y aprobación por la Dirección de la Evaluación del Informe Final de la Evaluación.

Subtotal honorarios del consultor/a Subregional 2: US \$ 8,750

Total honorarios de consultores/as: US \$ 32,200

Guía de los “aspectos a ser evaluados”

La evaluación, para ese periodo, deberá analizar los siguientes aspectos:

Diseño del programa:

- Validez general del diseño al momento de la puesta en marcha. Análisis de la coherencia interna del mismo.
- El diseño del proyecto incorpora una estrategia definida para implementar la temática de género.
- Adecuación a la realidad en cada uno de los países beneficiarios.

Ejecución/ Implementación

- Contexto institucional de las contrapartes al momento de iniciar la ejecución.
- Selección de los países beneficiarios
- Planes de trabajo y diseño de las acciones
- Grado de adecuación de las actividades a la realidad del grupo objetivo, considerando la perspectiva de género.

Metodología de trabajo

- Diseño de actividades y su ejecución

- Coordinaciones.
- Desarrollo de metodología, su documentación y transferencia a las organizaciones.
- Producción de materiales
- Limitaciones

Cumplimiento de Objetivos.

- Relación de las actividades realizadas con los objetivos específicos del proyecto
- Vigencia de los objetivos
- Apropiación de los productos y resultados obtenidos por parte de los mandantes

Gestión y Rendimiento.

- Utilización de los recursos
- Procedimientos elaborados en la gestión
- Control de gestión e Indicadores.
- Mecanismos de autoevaluación o monitoreo
- Análisis de la estructura de gestión del proyecto
- Rol de la OIT en el desempeño del proyecto
- Institucionalidad y articulación con otras organizaciones.
- Seguimiento
- Sinergia, otros proyectos.

Continuidad futura del proyecto

- Capacidades adquiridas por las organizaciones sindicales.
- Condiciones institucionales para proseguir las acciones realizadas por el Proyecto
- Recursos para continuar con la acciones del Proyecto.
- Articulaciones producidas por el proyecto para generar condiciones de sostenibilidad.
- Conveniencia de sinergia con otros proyectos de lógica a fin o complementaria de la OIT y/ ONGs.

Guía de Preguntas para la evaluación:

La pertinencia y estrategia del proyecto: ¿el proyecto tomó en cuenta las necesidades de los actores involucrados? ¿Dichos actores se han apropiado del proyecto? ¿Está el proyecto alineado con los planes de desarrollo nacional, reducción de la pobreza y los planes de trabajo decente? ¿Ha incorporado el proyecto la visión de género en su desempeño?

La validez del diseño: ¿es la intervención lógica y realista? ¿los productos generados son coherentes con los objetivos inmediatos del proyecto (resultados) y su objetivo de desarrollo? Brinda la OIT los procedimientos administrativos adecuados para una implementación efectiva y eficiente?

La efectividad del proyecto en lograr resultados; ¿el proyecto logró los resultados esperados? ¿Estos resultados están documentados y pueden ser verificados? ¿Son los indicadores propuestos los más adecuados para revisar los resultados alcanzados? ¿Existen indicadores de impacto claramente establecidos y son los más adecuados?

La eficiencia en el uso de los recursos; ¿los resultados específicos justifican los recursos utilizados?, ¿es consistente el nivel de los productos / resultados con los aportes utilizados?

La eficacia de la gestión del proyecto; ¿los mecanismos de gestión han sido suficientes para lograr los resultados del proyecto? ¿ Es eficiente la estructura de gestión del proyecto?

La sostenibilidad y transferibilidad del proyecto; ¿la estrategia general desarrollada por el proyecto ha contribuido a generar cambios sostenibles? ¿qué probabilidad hay de que los resultados del proyecto sean sostenibles, se mantengan y sean replicables por los interlocutores del proyecto una vez finalizado la asistencia dada por el proyecto?

Cuadro sinóptico de relación entre los aspectos a ser evaluados y los objetivos de la evaluación.

Aspectos a ser evaluados	Objetivos de la Evaluación				
	Pertinencia	Eficiencia	Eficacia	Sostenibilidad	Lecciones
Diseño del programa	X				X
Implementación	X		X	X	X
Gestión		X	X		X
Cumplimiento de objetivos	X		X	X	X
Institucionalidad	X		X	X	X
Continuidad futura del proyecto				X	X

ANEXO 2
LISTADO DE ENTREVISTAS

Entrevistas Regionales²⁹

Nombre	Cargo/Organización	País	Modalidad
María Elena Valenzuela	Especialista Regional en Género y Empleo, OIT, y Coordinadora del proyecto	Chile	Presencial
María Bastidas	Proyecto RBSA Subregión Andina	Perú	Telefónica
María José Chamorro	Especialista de Género – Subregión Centroamérica	Costa Rica	Telefónica
Florencio Gudiño	Jefe de Programación Regional – OIT	Perú	Telefónica
Milagros Alvarado	Asistente Técnico de Programación - Unidad de Programación Regional OIT	Perú	Telefónica
Sabas Monroy	Oficial de Monitoreo y Evaluación Oficina Regional OIT	Perú	Telefónica
Mitzi Gómez	Asistente Programación Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur	Chile	Presencial
Marcela Ramos	Comunicaciones Programa de Género y Trabajo Decente	Chile	Presencial
Claudia Callegari	Gender and Non-Discrimination Programme – ILO	Turín	Telefónica

²⁹ Estas entrevistas fueron realizadas por la evaluadora principal

Entrevistas Cono Sur

Nombre	Cargo/Organización	País	Modalidad
Germán López	Director, OIT Oficina Nacional México	México	Telefónica
Anna Salmivaara	Proyecto RBSA, OIT	Chile	Presencial
Marcia Vasconcelos	Proyecto RBSA, OIT	Brasil	Telefónica
Patricia Roa	Oficial de Programación – OIT Cono Sur	Chile	Presencial
Pamela Farias	Ministerio del Trabajo, Coordinadora Comisión Tripartita I.O.	Chile	Presencial
Ana María Muñoz	Consejera Nacional, Central Unitaria de Trabajadores	Chile	Presencial
Pablo Bobic	Confederación de la Producción y el Comercio	Chile	Presencial
Liliana Seijas	Ministerio del Trabajo, Coordinadora Técnica Comisión Tripartita I.O	Uruguay	Telefónica
Olga Martín de Hammar	Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Mundo Laboral	Argentina	Por escrito
Andrés Yurén	Especialista Principal en Actividades con Empleadores – ACTEMP – OIT	Chile	Presencial
Carlos Rodríguez	Especialista Principal en Actividades con Trabajadores – ACTRAV – OIT	Chile	Presencial
Angélica Fuentes	Servicio Nacional de la Mujer – CTIO	Chile	Presencial
Rossana Rojas	Ministerio de Justicia y Trabajo – CTIO	Paraguay	Telefónica
Dora Peralta	Central Unitaria de Trabajadores Auténtica - CTIO	Paraguay	Telefónica

Entrevistas Países Andinos

Nombre	Organización	País	Modalidad
José Luis Daza	Director de la Oficina Sub Regional para los Países Andinos (OSRA)	Perú	Presencial
Jorge Illingworth G.	Especialista Actividades con Empleadores (ACTEMP)	Perú	Presencial
Eduardo Rodríguez Calderón	Especialista Actividades con Trabajadores (ACTRAV)	Perú	Presencial
Carmen Benites	Especialista Regional en Educación Obrera	Perú	Presencial
Xavier Beaudonnet	Especialista en Normas Internacionales de la OIT	Perú	Presencial
Francisco Verdera	Especialista en Políticas de Empleo	Perú	Presencial
Mario Tueros	Especialista Principal en el Desarrollo de Pequeñas Empresas y Cooperativas	Perú	Presencial
Juan Chacaltana Janampa	Coordinador Programa Conjunto "Promoción del Empleo, Emprendimiento de Jóvenes y Gestión de la Migración Laboral Internacional Juvenil".	Perú	Presencial
Carmen Trujillo Cárdenas	Ministra - Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Bolivia	Presencial
Tomasa Quelca	Secretaria de Defensa - Central Obrera Boliviana (COB)	Bolivia	Telefónica
Pamela Aguirre	Coordinadora de la Unidad de Género y Juventud - Ministerio de Relaciones Laborales	Ecuador	Telefónica
Alba Pérez	Responsable de Planificación - Comisión de Transición hacia el Consejo de Igualdad de Género	Ecuador	Telefónica
Carla Rojas	Directora de la Dirección de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia - Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social	Perú	Presencial
Sylvia Cáceres	Secretaria Técnica del Consejo Nacional del Trabajo - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Perú	Presencial

Grecia Rojas	Comunidad Andina de Naciones (CAN) - Ex-Directora de la Dirección de la Mujer del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, MIMDES	Perú	Presencial
Gilda Bueno	Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) - Secretaria de Género y Familia de la CTP. Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de ESSALUD.	Perú	Presencial
Graciela Fernández Baca	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - Asesora del Consejo de Negocios Internacionales	Perú	Presencial

Entrevistas Centroamérica

Nombre	Organización	País	Modalidad
Virgilio Levaggi	Director Oficina Subregional para Centroamérica	Costa Rica	Presencial
Leonardo Ferreira	Director Adjunto para Centroamérica	Costa Rica	Presencial
María José Chamorro	Especialista Principal en Género de Oficina Subregional para Centroamérica. Responsable del Proyecto	Costa Rica	Presencial
Mauricio Dierckxsens	Especialista de Empleo para la Oficina Subregional para Centroamérica	Costa Rica	Presencial
Juan Manuel Sepúlveda	Especialista Principal para Actividades con los Trabajadores, Oficina Subregional para Centroamérica (recientemente retirado)	Chile	Telefónica
María Elena Rodríguez Samuels	Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos CCTD	Costa Rica	Presencial
María Alexandra Arguedas	Confederación Sindical de los Trabajadores/as de las Américas CSA/CSI	Costa Rica	Presencial
Marta Guadalupe	Federación de Asociaciones y	El Salvador	Telefónica

Zaldaña Hernández	Sindicatos Independientes de El Salvador FEASIES		
Idalmi Cárcamo	Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe CSACC	Honduras	Telefónica
Eulogia Familia	Confederación Nacional Unidad Sindical CNUS	República Dominicana	Telefónica
Marina Stadthagen Icaza	Consejo Superior de la Empresa Privada COSEP	Nicaragua	Telefónica
Amanda Mejía Cañadas	Consejo Hondureño de la Empresa Privada COHEP	Honduras	Telefónica
Yamileth Jiménez Cubillo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Costa Rica	Presencial
Mabelle Figueroa Ramos	Instituto Nacional de las Mujeres INAMU	Costa Rica	Telefónica
Carolina Conde	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	El Salvador	Telefónica
María Florez-Estrada	Agenda Económica de las Mujeres AGEM/UNIFEM-CR	Costa Rica	Telefónica
María Rosa Renzi	Coordinadora UNIFEM	Nicaragua	Telefónica

ANEXO 3

Guía para las entrevistas con el personal de la OIT

Fecha de la entrevista	
Modalidad de la entrevista	Presencial
	Telefónica
	Otra
Lugar de la entrevista	
Nombre de la persona que entrevista	

Sub Región:

País:

Nº de entrevista:

Datos de identificación de la persona entrevistada y de la entrevista

1. Nombre de la persona entrevistada	
2. Oficina a la que pertenece	
3. Cargo o función	
4. Tiempo en el cargo o función	

1. Relación con el proyecto RBSA y contexto institucional

1.1. ¿Cuál es el tema o asunto del que se encarga su oficina y cómo se relaciona con el proyecto RBSA de Género?

1.2. ¿Cuál es el grado de prioridad o posicionamiento que tiene el tema de conciliación de trabajo y vida familiar dentro de la OIT y particularmente dentro de la Oficina Sub Regional? ¿El proyecto RBSA de género ha contribuido a reforzar el trabajo de la OIT en este tema?

1.3. ¿Cuál es el grado de prioridad o posicionamiento que tiene el tema o enfoque de igualdad de género dentro de la OIT y particularmente dentro de la Oficina Sub Regional? ¿El proyecto ha contribuido a reforzar el trabajo de la OIT en este tema?

2. Gestión del proyecto

2.1. La asignación de fondos RBSA para este proyecto ¿ha contribuido a cubrir los vacíos o atender aspectos del trabajo de la OIT que requerían ser reforzados?

2.2. ¿Ha sido eficiente el modelo de gestión implementado con una Coordinación Regional y tres Coordinaciones Sub Regionales para desarrollar un proceso que ha involucrado a 14 países? ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha representado este modelo de gestión?

2.3 ¿Ha sido eficiente el modelo administrativo de gestión de este proyecto?

2.4. ¿Cómo han funcionado las articulaciones entre las diferentes líneas de trabajo y con lo/as diverso/as especialistas al interior de la Oficina Sub Regional, y de ésta con la Oficina Regional?

2.5. ¿Qué ha funcionado mejor y qué no ha funcionado en materia de coordinaciones, articulaciones y sinergias al interior de la OIT?

3. Relación con el contexto de la sub región y contextos país

3.1. ¿Qué avances de política han habido en los países de la sub región en el tema de conciliación de trabajo y vida familiar? ¿Dónde están los mayores vacíos y cuáles son las principales barreras para avanzar?

3.2. ¿El proyecto RBSA ha reforzado el trabajo de la OIT para avanzar en el logro de las metas en materia de trabajo decente e igualdad de género en la Sub Región y en cada país (PTDT)? ¿De qué manera?

3.3. ¿El proyecto RBSA ha contribuido a ampliar y/o reforzar el trabajo de la OIT con relación al impacto de la crisis global en el empleo en la Sub Región y por país? ¿De qué manera?

3.4. ¿El enfoque y estrategias del proyecto han sido adecuadas teniendo en cuenta los contextos y desafíos en cada país y la sub región en este campo?

3.5. ¿Dónde han estado las mayores barreras o dificultades provenientes del contexto sub regional y de cada país que ha enfrentado el proyecto y cómo las han abordado o resuelto?

4. Resultados, logros y aportes del proyecto

4.1. Estando a un mes de su término, ¿cuáles son los principales resultados, logros y aportes que puede mostrar el proyecto en términos generales?

4.2. ¿Cuáles son los principales resultados, logros y aportes que puede mostrar el proyecto y con respecto a cada una de las líneas de trabajo implementadas?

a. Sensibilización a constituyentes sobre la necesidad de políticas de conciliación entre trabajo y familia.

b. Producción de conocimientos y asistencia técnica

c. Promoción de trabajo decente para trabajadoras domésticas

d. Seguimiento al Plan Global sobre Empleo y respuestas a la crisis.

e. Fortalecimiento de gobiernos, actores y diálogo social e impulso a la formación de Comisiones Tripartitas.

4.3. ¿Ha habido efectos no esperados? ¿Cuáles?

4.4. A su juicio, ¿dónde están las mayores fortalezas del proyecto?

5. Lecciones aprendidas y perspectivas

5.1. ¿Cuáles son las principales lecciones o aprendizajes que ha proporcionado el proyecto tanto con respecto al trabajo al interior de la OIT como en cuanto al trabajo con los constituyentes y otros actores relevantes?

5.2 En la perspectiva de la continuidad del proyecto o de las líneas de trabajo desarrolladas, ¿qué más debería hacerse?, ¿en qué áreas o aspectos debería reforzarse el trabajo?

5.3. ¿Cómo podría mejorarse la gestión y efectividad del proyecto?

5.4. ¿Qué más debería hacer la OIT y esta oficina para lograr las metas de trabajo decente e igualdad de género en los países de la Sub Región?

Muchas gracias.

Guía para las entrevistas con mandantes y socios involucrados en las acciones del proyecto RBSA de Género

Fecha de la entrevista	
Modalidad de la entrevista	Presencial
	Telefónica
	Otra
Lugar de la entrevista	
Nombre de la persona que entrevista	

Sub Región:

País:

N° de entrevista:

Sector al que pertenece la persona entrevistada

- Gobierno
- Trabajadores
- Empleadores
- Otro:

Datos de identificación de la persona entrevistada

1. Nombre de la persona entrevistada	
2. Institución u Organización	
3. Cargo o función	
4. Tiempo en el cargo o función	

1. Contexto de política institucional y relación con la OIT

1.1. ¿Cuáles son las prioridades de política de su institución y cuáles, específicamente las de su oficina / dirección / secretaría?

1.2. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta para materializar las metas y objetivos de política?

1.3. ¿Cuál es la relación que tiene su institución con la OIT y desde cuándo?

1.4. Integra usted o algún miembro de su institución alguna Comisión Tripartita relacionada con la promoción de la igualdad de género en el trabajo y la conciliación entre vida familiar y actividad laboral? De ser así, ¿cómo aprecia el rol que está jugando la Comisión para impulsar estos aspectos?

1.5. En su institución, ¿se implementan medidas o se ha planteado la necesidad de implementar medidas diferenciadas según las necesidades de las mujeres y los varones con respecto a la vida familiar y el trabajo? ¿Podría indicar cuáles?

2. Participación en las actividades de género de la OIT y valoración de productos y efectos

2.1. ¿En cuáles de las actividades de género desarrolladas por la OIT en el último año ha participado usted u otro(s) integrantes de su institución / organización? ¿Quiénes han participado?

2.2. ¿Cuáles acciones, actividades o iniciativas de género que ha impulsado la OIT, en las que han participado, le parece que han sido especialmente importantes? ¿Por qué?

2.3. ¿Qué opinión le merecen las actividades de difusión y sensibilización desarrolladas, tales como talleres, seminarios, etc.?

2.4. ¿Le han sido útiles los materiales e información sobre género, trabajo decente y conciliación entre trabajo y familia proporcionados por el proyecto? ¿Cuáles en particular y de qué manera le han servido?

2.5. ¿Considera que las actividades de género impulsadas por la OIT han aportado o vienen aportando a su institución / organización? De ser así, ¿en qué aspectos y de qué manera?

3. Compromisos. Factores facilitadores y dificultades

3.1. ¿Su institución u oficina / dirección / secretaría asumió algún compromiso relacionado con el impulso y aplicación de políticas de conciliación entre trabajo y familia o de igualdad de género a partir de su relación con las actividades de género de la OIT? ¿En qué consistió?

3.2. ¿Cuáles condiciones institucionales favorecen el cumplimiento de dicho compromiso y cuáles lo dificultan?

4. Contexto país. Valoración de aportes y logros. Avances y dificultades

4.1. ¿Cree usted que se han dado avances en el país en cuanto a políticas y mecanismos para asegurar una mayor igualdad para las mujeres en el campo laboral? ¿En qué se ha avanzado? ¿En qué áreas falta avanzar?

4.2. ¿Considera que la labor de la OIT está contribuyendo a avanzar en este campo? ¿De qué manera?

4.3. ¿Cree usted que se han dado avances en el país en cuanto a políticas y mecanismos para favorecer la participación, permanencia y desempeño laboral de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares? ¿En qué se ha avanzado? ¿En qué áreas falta avanzar?

4.4. ¿Considera que la labor de la OIT está contribuyendo a avanzar en estos campos en el país? ¿De qué manera?

4.5. ¿Cuáles son las principales barreras que se enfrentan en el país para avanzar en políticas de igualdad de género en el campo del trabajo?

4.6. ¿Cree usted que las actividades de género de la OIT están contribuyendo a fortalecer la capacidad de gobierno, empleadores y trabajadores para conciliar políticas y acciones orientadas a enfrentar los impactos de la crisis en el empleo, particularmente en los sectores de población más vulnerables y pobres? ¿De qué manera?

5. Perspectivas

5.1. ¿Qué futuras acciones o iniciativas en materia de igualdad de género y trabajo decente tienen previstas en su institución / organización/ Comisión tripartita?

5.2. Además de lo realizado a la fecha en el país para promover trabajo decente, armonización entre trabajo y familia y lograr mayor igualdad para hombres y mujeres en el ámbito laboral, ¿qué más debería hacerse?

5.3. ¿Cómo se podría asegurar la sostenibilidad de los avances logrados a partir del proyecto en materia de políticas y acuerdos interinstitucionales para mayor igualdad de género en el campo laboral?

5.4. ¿Qué rol podría o debería jugar su institución en dicha perspectiva? ¿Y qué rol la Comisión tripartita?

5.5. ¿Qué rol podría o debería jugar la OIT en esa misma perspectiva?

6. Lecciones aprendidas y recomendaciones

6.1. Desde su experiencia particular ¿Qué es lo más importante que ha aprendido o sacado como lección de su participación en las actividades sobre trabajo e igualdad de género promovidas por la OIT?

6.2. ¿Qué sugerencias o recomendaciones podría hacer para reforzar el rol de la OIT en la promoción de trabajo decente y la armonización entre vida familiar y trabajo para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares?

6.3. ¿Algo más que usted quisiera agregar que le parezca importante a ser tomado en cuenta para futuras acciones de la OIT y la relación con su organización?

Muchas gracias

ANEXO 4
ACTIVIDADES DEL PROYECTO POR SUBREGIONES Y PAISES

SUBREGION CONO SUR

Chile

- Reunión de planificación con la CTIO con respecto al informe nacional T-F (marzo)
- Taller de discusión sobre informe regional; conclusiones de la Conferencia Internacional del trabajo y el Convenio sobre trabajo doméstico con la CTIO y público más amplio (abril)
- Reunión con representantes CUT (mayo)
- Reunión con representantes CPC (ABIF) (julio-febrero)
- Reunión de planificación con Mintrab (marzo)
- Reunión sobre el cuestionario sobre trabajo doméstico con Mintrab (julio)
- Reunión con Sernam sobre estrategia de presentación del informe regional (septiembre)
- 4 presentaciones del informe regional en regiones (en conjunto con Sernam) (octubre-noviembre)
- Reunión para recoger las propuestas de la CTIO en el informe nacional T-F
- Reuniones con la Comunidad mujer
- Lanzamiento del estudio Barómetro mujer y trabajo 2009 en conjunto con la Comunidad Mujer y Datavoz (abril)
- Desayuno con mujeres líderes de opinión sobre trabajo y familia (octubre)

Paraguay:

- Reunión con Mintrab
- Reunión con ministerio de la Mujer
- Presentación del informe regional trabajo-familia (agosto)
- Asistencia técnica (reuniones, elaboración plan de acción, difusión) a la CTIO y con respecto al plan de seguimiento a la ley sobre salas cunas

Argentina:

- Reuniones para recoger las propuestas de la CTIO en el informe nacional T-F
- Participación en taller sobre trabajo doméstico
- Apoyo a la CTIO para talleres sobre trabajo doméstico

México:

- 4 presentaciones del informe regional trabajo-familia
- Reuniones con Mintrab, Instituto de mujeres

Uruguay:

- Presentación informe regional (mayo 2010)

Regional

- Lanzamiento mundial del informe T-F(Ginebra, junio)
- Lanzamiento regional del informe T- F (Santiago, julio)
- Presentación informe en taller del CSA Cono Sur (Chile, mayo)
- Taller de las CTIO en Paraguay (agosto)
- Realización del video regional sobre trabajo y familia en Chile, Bolivia, Brasil y El Salvador
- Presentación del informe en un side event de la Asamblea General de la ONU (septiembre)
- Participación en el curso regional sobre trabajo, familia y libertad sindical (mayo)
- Reunión del grupo de coordinación
- Participación en Taller regional de la CSA
- Seminario internacional sobre los efectos de la crisis

PRODUCTOS (PUBLICACIONES)

Informes:

- Estudios nacionales trabajo-familia: Chile, Paraguay, Argentina
- Estudios Crisis: Chile, Argentina, México
- Estudio sobre buenas prácticas empresariales en Chile
- Estudio sobre transversalización de género en las centrales sindicales en Uruguay

Otras publicaciones:

- Cuadríptico trabajo-familia
- 7 notas informativas sobre distintos aspectos relacionados con trabajo y familia
- 4 notas informativas sobre trabajo y familia en Argentina, México, Ecuador y Perú
- 3 boletines electrónicos
- Página web regional
- Agenda mujer y trabajo 2010
- Libro "Trabajo doméstico"
- Documental sobre trabajo y familia
- Manual de capacitación sobre trabajo y familia

SUBREGION ANDINA

LÍNEAS DE TRABAJO	OBJETIVO	ACTIVIDADES REALIZADAS RBSA	RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS	COMPROMISOS GENERADOS
<i>Sensibilización de los constituyentes sobre la necesidad de generar políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para el trabajo decente y la igualdad de género.</i>	La agenda de igualdad de género, y en particular, sobre políticas de conciliación entre trabajo y familia, en la agenda de los mandantes.	<p>Reuniones de discusión y apoyo técnico a la Comisión Técnica para encuesta del Uso del Tiempo (Perú).</p> <p>Reuniones técnicas para el fortalecimiento de las Unidades de Género de los Ministerios de Trabajo (Ecuador, Bolivia y Perú) y el desarrollo de propuestas para que la igualdad de oportunidades se incorpore en las políticas y programas de los Ministerios de Trabajo.</p>	<p>La OIT reubicada y participando activamente dentro del Comité Técnico Ampliado de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, promovido por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Instituto Nacional de Informática y Estadística. Participan en dicho comité la UNIFEM, el UNFPA y OIT.</p> <p>Carta de Compromiso entre el Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia el Consejo de la Igualdad de Género del Ecuador para institucionalizar el enfoque de género en las políticas, programas y proyectos de trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y la</p>	<p>Compromiso para poner en marcha la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo en el Perú.</p> <p>Compromiso para continuar brindando apoyo técnico a las unidades de género y/o similares de los Ministerios de Trabajo, así como a los/funcionarios/as para la puesta en marcha de</p>

		<p>Realización y participación en Talleres de sensibilización de género y discriminación para funcionarios/as del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia.</p> <p>Taller: Políticas de Conciliación entre la Vida Familiar y las Actividades Laborales en América Latina y El Caribe; dirigido a integrantes titulares y alternos de la Comisión Interministerial y Multisectorial para la implementación del Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004- 2011 en alianza con la Dirección de Apoyo a la Familia y a la Comunidad del MIMDES (Perú).</p> <p>Reuniones técnicas de seguimiento a los acuerdos adoptados.</p>	<p>implementación de mecanismos y herramientas.</p> <p>Planes nacionales de empleo (Perú y Bolivia) incorporan la perspectiva de género y priorizan la promoción de la ratificación de los Convenios 156 y 183 y la adopción de políticas de conciliación.</p> <p>Dirección de Apoyo a la Familia y a la Comunidad del Ministerio de la Mujer del Perú acoge y prioriza en su plan 2010 la importancia de la puesta en marcha de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.</p> <p>Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Mujer del Perú para elaborar un Plan de Acción intersectorial sobre Políticas de Empleo con Enfoque de Género con énfasis en la corresponsabilidad entre</p>	<p>compromisos y planes adoptados.</p> <p>Existe mucho interés de los Ministerios de Trabajo y de los organismos de igualdad (Perú, Ecuador y Bolivia) en recibir cooperación técnica de la OIT para poner en marcha las políticas públicas con enfoque de género en el mundo del trabajo.</p> <p>Compromiso para brindar apoyo técnico a comisiones específicas para la promoción de la ratificación del Convenio 156 en Ecuador y la elaboración de una propuesta de Ley sobre Responsabilidades</p>
--	--	---	--	--

		<p>Foro Público: La igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación: Un desafío pendiente para la aplicación de los Convenios Fundamentales de la OIT (Perú).</p> <p>Reuniones técnicas con el Ministerio de la Mujer y la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso para la promoción del Convenio 183 de la OIT.</p> <p>Reuniones técnicas, talleres de sensibilización y capacitación con las Secretarías de la Mujer de las centrales sindicales a nivel nacional y de la Subregión Andina.</p>	<p>trabajo y familia</p> <p>La Comisión de la Mujer del Congreso de la República incorpora en su agenda el tema de la ratificación del Convenio 183 de la OIT sobre protección a la maternidad. Ministerio de la Mujer y de Relaciones Exteriores del Congreso emiten opinión respecto a la ratificación del Convenio de la OIT sobre maternidad.</p> <p>Resoluciones y Planes nacionales de las Secretarías de la Mujer de las centrales sindicales y Planes Subregionales (Comuande y Coordinadora de las Centrales Sindicales Andinas) priorizan la promoción de la ratificación de los Convenios 156 y 183 de la OIT y la adopción de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.</p>	<p>Familiares</p> <p>Compartidas en Perú y Bolivia.</p> <p>Compromiso para brindar apoyo técnico a la Comisión de la Mujer del Congreso de la República para dar seguimiento al tratamiento del Convenio 183 sobre protección a la maternidad en el Congreso.</p> <p>Compromiso para continuar brindando apoyo técnico y capacitación a las Secretarías de la Mujer de las centrales sindicales a nivel nacional y subregional para la puesta en marcha de los planes</p>
--	--	---	---	---

		<p>Talleres de capacitación (regionales y nacionales) dirigido a las mujeres sindicalistas y asistencia técnica permanente a la Central Obrera Boliviana para la elaboración de un plan de igualdad.</p> <p>Desayuno de Trabajo con el Ejecutivo de la COB para presentar y socializar los resultados de los talleres y el plan de igualdad.</p> <p>Apoyo técnico para la edición y difusión del plan de igualdad.</p> <p>Seminario nacional para la presentación pública del plan de igualdad y la discusión del Código Laboral.</p> <p>Presentación del informe regional sobre trabajo y familia en actividades nacionales,</p>	<p>Aprobación y difusión del Plan de Acción Sindical para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Central Obrera de Bolivia, el mismo que prioriza objetivos y acciones estratégicos sobre trabajo y familia.</p> <p>Conclusiones y Resoluciones del XX Congreso Iberoamericano de Mujer y Empresa recogen la</p>	<p>adoptados.</p> <p>Compromiso para continuar con las capacitaciones y apoyo técnico para la puesta en marcha del plan de igualdad de la COB.</p> <p>Compromiso para dar</p>
--	--	---	--	---

		<p>subregionales, Congreso Iberoamericano de Mujer y Empresa y Seminario Internacional dirigido a medios de comunicación.</p> <p>Actos de lanzamiento público del informe regional sobre trabajo y familia a nivel nacional con presencia de autoridades (Bolivia, Ecuador y Perú)</p>	<p>importancia de la adopción de políticas de conciliación.</p> <p>El sector empleador propone la realización de encuentros de mujeres empresarias para la elaboración de una agenda de género y la elaboración de estudios sobre buenas prácticas empresariales en materia de conciliación.</p> <p>Incidencia en la opinión pública y en el quehacer de los mandantes en materia de trabajo y familia.</p>	<p>apoyo técnico al sector empleador para el desarrollo de acciones propuestas.</p> <p>Flujo de información con mandantes establecido, aumento de solicitudes de información en materia de género y trabajo, así como de medidas de conciliación.</p>
<p><i>Creación de una base sólida de conocimientos sobre trabajo y familia.</i></p>	<p>La subregión andina cuenta con una base de conocimientos en el ámbito de trabajo y familia para la formulación de políticas, disponibles en diversos formatos,</p>	<p>Elaboración de informes nacionales sobre Trabajo y Familia en tres países de la subregión andina (Perú, Bolivia y Ecuador).</p> <p>Talleres nacionales de discusión en base al informe</p>	<p>Informes nacionales sometidos a consultas con los mandantes, incorporando sus recomendaciones para adoptar una base de argumentación y evidencia empírica para la formulación de propuestas de políticas</p>	<p>Compromiso con mandantes para difusión de los informes nacionales elaborados y apoyo técnico para el uso de estos conocimientos.</p>

	de acuerdo a las necesidades de los mandantes.	<p>(tripartitos, con organizaciones sindicales y empresariales) en Bolivia, Ecuador y Perú.</p> <p>Lanzamiento público del Informe Regional sobre trabajo y familia (Bolivia, 11.09.09).</p> <p>Lanzamiento del Informe Regional sobre trabajo y familia (Ecuador, 20.11.09).</p> <p>Lanzamiento del Informe Regional sobre trabajo y familia (Perú, 11.03.10).</p>	<p>públicas.</p> <p>Se estableció una relación de colaboración y posibles futuras actividades con el PNUD en Bolivia, Ecuador y Perú.</p>	<p>El PNUD ha mostrado mucho interés en continuar trabajando conjuntamente con la OIT en los tres países andinos.</p>
<i>Superar el déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas.</i>	Las contrapartes incorporan la preocupación por superar el déficit de trabajo decente de las trabajadoras domésticas.	<p>Taller Nacional: Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar con la presencia de la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia en alianza estratégica con la COB.</p> <p>Encuentro Nacional con las Trabajadoras del Hogar y Foro Tripartito en el marco de la Conmemoración al Día</p>	<p>Alta tasa de respuesta de los países andinos al cuestionario sobre trabajo decente para los/as trabajadores/as del hogar.</p> <p>Las Secretarías de la Mujer de las centrales sindicales andinas y sus respectivos organismos subregionales (Comuande y Coordinadora de las Centrales Sindicales</p>	<p>Solicitudes de apoyo para la discusión sobre el instrumento internacional de trabajadores/as domésticos/as a nivel de los países andinos (Ministerios de Trabajo, organizaciones sindicales andinas y organismos</p>

		<p>Internacional de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia</p> <p>Presentación del informe sobre trabajo decente para los/as trabajadores domésticos, en Ecuador, Perú y Bolivia.</p> <p>Reuniones de asistencia técnica, y seguimiento a los Ministerios de Trabajo y organizaciones sindicales andinas para la resolución de los cuestionarios sobre trabajo decente para trabajadores/as del hogar.</p>	<p>Andinas) han establecido entre sus prioridades favorecer la organización de las trabajadoras domésticas y una participación activa en el proceso de discusión de un instrumento internacional.</p> <p>La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de Bolivia se ha comprometido públicamente apoyar en el CIT 2010 la dación de un instrumento internacional para las/os trabajadoras/es del hogar.</p> <p>El Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia el Consejo de la Igualdad de Ecuador han establecido en sus Planes de Trabajo 2010 apoyar activamente el proceso de discusión de un instrumento internacional.</p>	<p>subregionales, Comuande, y Coordinadora de las centrales sindicales andinas) y organizaciones nacionales de trabajadoras del hogar.</p>
--	--	---	--	--

<p><i>Crisis global y seguimiento al Pacto global sobre el empleo.</i></p>	<p>Los países andinos (Perú y Colombia) cuentan con nuevos conocimientos sobre los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres.</p> <p>Se han identificado buenas prácticas desde una dimensión de género, que serán difundidas a través de la serie Notas OIT del Observatorio de la crisis.</p>	<p>Realización de estudios de caso (Perú y Colombia) sobre impacto de la crisis en el empleo de las mujeres.</p> <p>Participación en actividades sindicales para presentar los resultados del estudio en Perú</p> <p>Asistencia técnica a las Secretarías de la Mujer para su participación en la 1° Conferencia Nacional del Trabajo y Diálogo Laboral. Por el Desarrollo Humano y el Trabajo Decente, organizado por las centrales sindicales del Perú, con el apoyo técnico de la OIT.</p> <p>Asistencia técnica a las Secretarías de la Mujer de la CGTP y CTP del Perú para su participación en la Mesa de Diálogo Multisectorial para</p>	<p>Entrega de insumos para políticas en el período post crisis para generar crecimiento con empleo y promover la igualdad de género.</p> <p>Secretarías de la Mujer de las centrales sindicales elaboran de manera unitaria propuestas para enfrentar la crisis y promover la igualdad.</p> <p>Las centrales elaboran una propuesta para promover la institucionalización de la Conferencia Nacional del Trabajo y Diálogo Social como Foro Permanente, participativo, autónomo y sostenible de los trabajadores para la promoción, aplicación y vigilancia del Programa Nacional de Trabajo Decente en el Perú, y la Defensa de la Libertad Sindical con enfoque de género.</p>	<p>Las centrales han asumido el compromiso de promover la implementación en el Perú del Programa Nacional de Trabajo Decente desde el Tripartismo Social, como Política de Estado y con recursos del presupuesto público.</p>
--	--	---	--	---

		desarrollar propuestas de las trabajadoras ante la crisis.		
<i>Fortalecimiento de los gobiernos, actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género.</i>	Ampliación y fortalecimiento de los espacios de diálogo social para la igualdad de género.	<p>Talleres nacionales tripartitos de discusión sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar.</p> <p>Participación de delegaciones andinas (Perú, Bolivia y Ecuador) en Taller de formación e intercambio de experiencias de las comisiones tripartitas por primera vez a nivel regional, organizado en colaboración con el CIF Turín.</p> <p>Actividades de formación y talleres técnicos con organizaciones de trabajadores, y empleadores, entre las cuales destacan los dos seminarios subregionales sobre “Género y Libertad Sindical” elaborar un pronunciamiento y el plan de trabajo de las mujeres andinas para el periodo 2010.</p>	<p>Adopción de consensos y de una agenda tripartita en materia de igualdad en diversos países andinos (Perú, Ecuador y Bolivia).</p> <p>Creación y funcionamiento de Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Bolivia).</p> <p>Compromiso de creación de la Comisión en Perú.</p> <p>Fortalecimiento de capacidades de los gobiernos, actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género.</p>	Asistencia técnica a las nuevas comisiones y continuación de los talleres de sensibilización y capacitación en materia de género, empleo y diálogo social.

<p><i>(Re) Posicionamiento institucional de la OIT y su estrategia de igualdad de género en los países andinos</i></p>	<p>Fortalecimiento del rol de la OIT y su contribución para la igualdad de género en los países andinos (Ecuador, Perú y Bolivia).</p> <p>Mayor presencia pública de la OIT y de sus planteamientos sobre igualdad de género, trabajo y familia en los países e instancias andinas.</p> <p>Visibilización de la importancia de la ratificación de los Convenios 156 y 183 de la OIT.</p>	<p>Difusión de los materiales comunicacionales preparados por la oficina regional para la ampliación del público habitual.</p> <p>Difusión de las “Notas OIT” preparados por la oficina regional sobre trabajo y familia y protección de la maternidad.</p> <p>Re impresión y difusión de los Convenios Fundamentales y Prioritarios, en materia de igualdad, de la OIT (Perú).</p>	<p>Cobertura de prensa escrita, radial y de TV en los países andinos.</p> <p>Campaña de difusión sobre los Convenios Fundamentales y Prioritarios en materia de igualdad de la OIT.</p> <p>Campañas por la ratificación de los Convenios 156 y 183 con el respaldo del gobierno, organizaciones de trabajadores y la sociedad civil, vinculados en la divulgación del informe regional.</p> <p>Mayores contactos y coordinación con los mandantes.</p>	<p>La OIT reubicada y participando activamente en diversos espacios.</p> <p>Las Mesas Interagenciales de Género del Naciones Unidas muestran interés de incorporar esta temática en sus agendas.</p>
	<p>Re – establecimiento de los vínculos y fortalecimiento de los constituyentes en relación a los temas de género y empleo.</p>	<p>Apoyo a los ministerios de trabajo en el fortalecimiento de las unidades de especializados en la promoción de la igualdad de género.</p>	<p>Elaboración de planes de transversalización de género en el Ministerio de Bolivia, nuevos recursos a la Unidad de Género del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador.</p>	<p>A solicitud de los Ministerios de Trabajo; asesoría técnica como talleres de formación y seguimiento para el fortalecimiento de</p>

			<p>Convenio de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo Nacional de Igualdad para el desarrollo de políticas de empleo con enfoque de género en Ecuador</p> <p>Aprobación del Plan de Acción Sindical para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Central Obrera de Bolivia, prioriza objetivos y acciones estratégicos sobre trabajo y familia.</p>	<p>capacidades; para establecer una mayor coordinación con los Ministerios de la Mujer; y para elaborar los desafíos de los períodos post-crisis con dimensión de género.</p>
<p><i>Concertación de esfuerzos a nivel de los países andinos para la promoción de la igualdad de género y trabajo decente.</i></p>	<p>Generación de sinergias al interior de la OIT (proyectos de cooperación técnica, otros RBSA, Especialistas técnicos de ACTRAV y de ACTEMP, departamentos</p>	<p>Reuniones de coordinación con los Especialistas de la OSRA para la incorporación del enfoque de género en la planificación y desarrollo de actividades de la OSRA.</p> <p>Disertación en cursos organizados por el Centro</p>	<p>Estrategia de género para Bolivia en coordinación con especialistas de la OSRA y Proyectos de cooperación.</p> <p>Plan de trabajo en materia de género de la OSRA para el bienio 2010-2011.</p>	<p>Existe una apertura y compromiso de los Especialistas de la OSRA y técnicos de los proyectos para continuar apoyando el desarrollo de las actividades comprometidas.</p>

	técnicos de la sede y CIF Turín).	Internacional de Turín en Lima – Perú.	Se estableció una relación de colaboración y sinergias con el Programa de Apoyo al Trabajo Decente de Bolivia y los Proyectos Subregionales: RBSA de Género y Libertad Sindical, Extensión de la Protección Social, Migrandina y el Programa Juventud, Empleo y Migración; así como con el Proyecto Regional FSAL.	
<i>Contribución a los programas nacionales de trabajo decente y las metas de la AHTD.</i>			Actividades RBSA se han enmarcado en la generación de condiciones de diálogo tripartito y han contribuido acercar a los actores en torno a una agenda común lo que puede ser aprovechado para avanzar en la identificación de consensos que se plasmen en un PTDP.	

SUBREGION CENTROAMÉRICA

Efectos directos	Productos	Actividades
Efecto 1: Organizaciones de empleadores y de trabajadores y de Ministerios de Trabajo incorporan la perspectiva de género en su accionar	1.1. Taller subregional tripartito "Compartiendo conocimientos y creando capacidades para lograr la igualdad de género y trabajo decente para todos y todas"	1.1.1.Elaborar nota conceptual y agenda del taller y solicitar autorización a Ginebra 1.1.2.Invitar a los participantes designados y a los ponentes y contratar a los facilitadores 1.1.3.Desarrollar el taller , elaborar el documento de sistematización y distribuirlo entre los/as participantes
	1.2. Taller subregional para crear una red de mujeres sindicalistas centroamericanas por la igualdad de género	1.2.1.Elaborar nota conceptual y agenda del taller y solicitar autorización a Ginebra 1.2.2.Invitar a todas las Secretarias/Comisiones de igualdad de las centrales sindicales seleccionadas 1.2.3.Contratar los servicios de las consultoras que desarrollaron la capacitación sobre vocería 1.2.4.Desarrollar el taller , elaborar el documento de sistematización y distribuirlo entre los/as participantes
	1.3. Foro nacional "trabajo decente, vida decente para las mujeres" en República Dominicana	1.3.1.Convocatoria de las y los participantes (realizada por las mujeres sindicalistas dominicanas) 1.3.2.Organización del foro 1.3.3.Elaboración documento sistematización y distribución del mismo
	1.4. Estudio situación de la igualdad de género a lo interno de las organizaciones sindicales de la subregión	1.4.1.Contratación consultoras 1.4.2.Realización entrevistas y trabajo de campo 1.4.3.Validación de los resultados en el taller descrito en el producto 1.2 1.4.4.Edición 1.4.5.Publicación
	1.5. Sondeo Selectivo a cámaras sectoriales sobre implementación de prácticas de equidad de género	1.5.1.Contratación consultoras 1.5.2.Realización entrevistas y trabajo de campo 1.5.3.Entrega documento final 1.5.4.Publicación artículo en base al estudio

Efectos directos	Productos	Actividades
Efecto 2: Mandantes con mayor conocimiento y sensibilizados sobre el tema de la conciliación y co-responsabilidad entre trabajo, familia y vida personal.	1.6. Elaboración de la Política de igualdad y Equidad de género y Plan de Acción en Costa Rica	1.6.1. Contratación consultores 1.6.2. Realización trabajo de campo 1.6.3. Validación diagnóstico y política con la Comisión intra-institucional de igualdad de género 1.6.4. Elaboración Plan de Acción 1.6.5. Presentación pública con el Ministro de Trabajo (pendiente)
	1.7. Foro nacional “igualdad de género en el corazón del trabajo decente” en El Salvador (6 y 7 Octubre)	1.7.1. Convocatoria de las y los participantes (realizada por las mujeres sindicalistas salvadoreñas) 1.7.2. Organización del foro 1.7.3. Elaboración documento sistematización y distribución del mismo
	2.1. Elaboración del estudio nacional sobre Políticas de conciliación entre Trabajo, Familia y Vida Personal en República Dominicana	2.1.1. Contratación consultores 2.1.2. Realización trabajo de campo y elaboración primer borrador 2.1.3. Validación documento en taller tripartito 2.1.4. Edición, publicación del documento
	2.2. Elaboración del estudio nacional sobre Políticas de conciliación entre Trabajo, Familia y Vida Personal en Costa Rica	2.2.1. Contratación consultores/as 2.2.2. Realización trabajo de campo y entrega primer borrador 2.2.3. Validación documento 2.2.4. Edición, publicación del documento y presentación pública
	2.3. Versión en español adaptada al contexto Latinoamericano de la Serie “Information Sheets Work and Family” publicadas	2.3.1. Contratación consultora 2.3.2. Revisión trabajo realizado por consultora 2.3.3. Impresión (realizada por la Oficina de Santiago)
	2.4. Conversatorio sobre el C. 156 (OIT-Defensoría de la Mujer) Costa Rica	2.4.1. Convocatoria conjunta con la Defensora de la Mujer 2.4.2. Desarrollo del evento
2.5. Talleres sobre trabajo doméstico remunerado, en preparación a la Conferencia	2.5.1. Organización talleres en conjunto con la AGEM, el COMMCA y los Ministerios de Trabajo 2.5.2. Realización talleres 2.5.3. Acompañamiento técnico necesario para prepara a las delegaciones que irán a Ginebra	

Efectos directos	Productos	Actividades
	2.6. Evento de presentación de la película Chance sobre trabajo doméstico remunerado en Panamá	3.1.1.Organización evento en conjunto con UNFPA y NNUU Panamá 3.1.2.Celebración evento 3.1.3.Seguimiento con miras a la CIT 2010
Efecto 3: Medidas anti-crisis propuestas incorporan la perspectiva de género	3.1. Proceso de consulta subregional sobre el impacto de la crisis en las mujeres	3.1.4.Consulta Nacional Impacto de la crisis en las mujeres Costa Rica (9 Octubre) 3.1.5.Consulta Nacional Impacto de la crisis en las mujeres El Salvador (27 y 28 Octubre) 3.1.6.Consulta Nacional Impacto de la crisis en las mujeres Nicaragua (16 Octubre) 3.1.7.Consulta Nacional Impacto de la crisis en las mujeres Guatemala (20 Octubre) 3.1.8.Consulta Nacional Impacto de la crisis en las mujeres Panamá (15 y 16 Octubre) 3.1.9.Consulta Nacional Impacto de la crisis en las mujeres República Dominicana (18 y 19 Octubre) 3.1.10. Foro subregional "Enfrentando la crisis con equidad" (10 y 11 Noviembre)
	3.2. Documento Adaptación Plan Global de Empleo a la realidad centroamericana desde la perspectiva de género	3.2.1.Contratación consultora 3.2.2.Recogida y sistematización información en las consultas nacionales 3.2.3.Validación propuestas en el Foro Subregional
	3.3. III Informe del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana	3.3.1.Contratación estadística especialista en encuestas de uso del tiempo y estadísticas con perspectiva de género 3.3.2.Entrenamiento en estadísticas con enfoque de género a los analistas del observatorio laboral regional 3.3.3.Diseño de guía de entrevista para la realización de 21 grupos focales en los 7 países de la región 3.3.4.Organización de los 21 grupos focales 3.3.5.Análisis de los discursos 3.3.6.Elaboración documento III Informe regional mercado de trabajo incluyendo la información cuantitativa y cualitativa

Efectos directos	Productos	Actividades
		3.3.7. Edición y publicación 3.3.8. Presentación pública (San Salvador, 16 Octubre)
	3.4. Hojas-país con información sobre el mercado laboral y políticas de género	3.4.1. Elaboración capítulos sobre política y legislación nacional (en proceso) 3.4.2. Elaboración información estadística por país 3.4.3. Diseño, edición y publicación en web
	3.5. Estudio subregional Impactos de la crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica, Panamá y Rep. Dominicana	3.5.1. Incorporación en las estimaciones y en general análisis realizado la información desglosada por sexo 3.5.2. Análisis de las políticas anticrisis desde la perspectiva de género 3.5.3. Revisión del documento final 3.5.4. Presentación pública
	3.6. Diagnóstico del sistema dominicano de Seguridad social	3.6.1. Contratación consultores (especialista de seguridad social y especialista de género con conocimientos de seguridad social) 3.6.2. Elaboración documento 3.6.3. Validación documento en taller subregional Enfrentando la crisis con equidad
Efecto 4. Comisiones Tripartitas de igualdad de género creadas y funcionando	4.1. Apoyar la creación de la Comisión Tripartita de Costa Rica	4.1.1. Apoyar la elaboración del Decreto de constitución 4.1.2. Promover su inclusión como una estructura clave en la política del Ministerio de Trabajo 4.1.3. Apoyar la realización de las consultas a los sectores sociales
	4.2. Apoyar la creación de la Comisión Tripartita de Rep. Dominicana	4.2.1. Apoyar la elaboración del Decreto de constitución 4.2.2. Promover su inclusión como una estructura clave en la política del Ministerio de Trabajo 4.2.3. Apoyar la realización de las consultas a los sectores sociales

OFICINA BRASIL

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVO	ACTIVIDADES REALIZADAS RBSA	RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS	COMPROMISOS GENERADOS
<i>Sensibilización de los constituyentes sobre la necesidad de generar políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para el trabajo decente y la igualdad de género.</i>	<p>La agenda de igualdad de género, y en particular sobre políticas de conciliación entre trabajo y familia, en la agenda de los mandantes</p> <p>La importancia de la ratificación de los Convenios 156 y 183 visibilizado</p>	<p>- Realización de reuniones con los mandantes para discusión del tema del equilibrio entre trabajo y familia con vistas a contribuir a la preparación de la delegación brasileña para la CIT 2009 (enero y febrero 2009).</p> <p>- Discusiones sobre el tema do equilibrio entre trabajo y familia en reuniones ordinaria de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Tratamiento de Género y Raza en el Mundo del Trabajo.</p> <p>- Para marcar el 8 de marzo – Día Internacional de la Mujer, fue realizada colectiva de prensa, juntamente con el UNIFEM, para divulgar el tema del equilibrio entre trabajo y familia y a cuestión de más mujeres en los espacios de poder. La colectiva fue realizada en 11 de marzo.</p> <p>- Realización, en los días 16 a 18 de marzo, del Seminario Nacional Tripartite <i>Trabalho e Família: compartilhar é a melhor forma de cuidar</i>. El Seminario tuvo la participación de cerca de 60 personas, representando las organizaciones de trabajadores y empleadores, el gobierno brasileño, además de especialistas y organizaciones la sociedad civil</p>	<p>Incidencia en la opinión pública y el quehacer de los mandantes a través de la estrategia de difusión del Informe Regional “Trabajo y familia” publicado en portugués</p> <p>Sistema de comunicación regular con los mandantes</p> <p>La Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres, de la Presidencia de la República, propone estudio sobre los impactos de la ratificación del Convenio 156 en la legislación brasileña. Situación: la consultora fuera identificada y está sendo contratada.</p>	<p>Red de intercambio y flujo de información con mandantes establecido, aumento solicitudes de información por parte de la prensa.</p> <p>Consolidación del apoyo técnico a la SPM para el fortalecimiento del abordaje del tema del equilibrio entre trabajo y familia, incluso la promoción de los principios Convenios 156.</p> <p>Las confederaciones de empleadores proponen la realización de estudio sobre los impactos de la ratificación del Convenio 156 en otros países de la América Latina. Situación: fue sugerida la realización de estudio en Paraguay, Chile y Argentina</p> <p>Posibles consultores/as</p>

		<p>interesadas en el tema. En el seminario fueron presentados y discutidos el Informe Regional y la primera versión del Informe Nacional sobre Trabajo y Familia. Como resultado del seminario fueron definidos algunos encaminamientos para orientar las discusiones del tema trabajo y familia por los mandantes (gobierno, trabajadores y empleadores). Durante el seminario fue distribuida publicación del Convenio 156 en portugués.</p> <p>- Participación de la Ministra Nilcéa Freire (SPM) del <i>side event</i> realizado durante la CIT 2009 con el objetivo de presentar el Informe Regional Trabajo y Familia. En la ocasión, fue distribuido el Resumen Ejecutivo Trilingüe del Informe Nacional y el Informe Regional en Portugués.</p> <p>- Presentación del Informe Regional trabajo y familia en la abertura del Seminario Internacional <i>Políticas e Práticas de Promoção da Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho</i>, evento realizado en los días 12 y 13 de noviembre de 2009, que tuvo la participación de representantes de las 72 empresas participantes do Programa Pro-Equidad de Género de la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres.</p>		<p>sendo identificados/as y TOR en fase de elaboración.</p> <p>La Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres (SPM), con apoyo de la Secretaria Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR), ha se posicionado en favor de la ratificación del Convenio 156 en reunión ordinaria de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento de Género y Raza en el Mundo del Trabajo, realizada en 1º de diciembre de 2009.</p> <p>La bancada de los trabajadores ha se posicionado en favor de la ratificación del Convenio 156 en reunión ordinaria de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento de Género</p>
--	--	---	--	--

				<p>y Raza en el Mundo del Trabajo, realizada en 1º de diciembre de 2009.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y Empleo, en el rol de Secretaria de la Comisión Tripartita de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Tratamiento de Género y Raza en el Mundo do Trabajo, en reunión realizada en 1º de diciembre de 2009, ha encaminado la discusión del Convenio 156 para la Comisión Tripartita de Relaciones Internacionales.</p> <p>En diciembre de de 2009, la Comisión Tripartita de Relaciones Internacionales ha discutido el Convenio 156. El gobierno y la bancada de los trabajadores han aprobado el envío del Convenio para la Casa Civil. Los empleadores han mantenido su</p>
--	--	--	--	---

				posicionamiento contrario. En este momento el Convenio 156 se encuentra en análisis por la Casa Civil para posterior envío al Parlamento.
<i>Creación de una base sólida de conocimientos sobre trabajo y familia</i>	La región cuenta con conocimientos en el ámbito de trabajo y familia para la formulación de políticas, disponibles en diversos formatos, de acuerdo a las necesidades de los mandantes	<ul style="list-style-type: none"> - Traducción e impresión del Informe Regional sobre Trabajo y Familia en portugués. - Traducción e impresión en portugués del texto del Convenio 156 y de la Recomendación 165 sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. - Elaboración de Informe Nacional sobre Trabajo y Familia e impresión de versión trilingüe de su resumen ejecutivo. - Participación en las discusiones y en la elaboración del estudio <i>Impacto de la crisis sobre las Mujeres</i>, conjuntamente con Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres, IBGE, IPEA, Secretaria de Asuntos Estratégicos y Observatorio Brasil de la Igualdad de Género. - Divulgación de estos materiales en los <i>websites</i> de la OIT Brasil y de la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres y amplia distribución en eventos. - Producción de estudio sobre los 	<p>Informes nacionales sometidos a consultas con mandantes, incorporando sus recomendaciones, para aportar una base de argumentación y evidencia empírica para la formulación de las propuestas de políticas públicas.</p> <p>Producción y divulgación de análisis sobre los impactos de la crisis sobre las mujeres, con repercusión en la prensa brasileña.</p>	<p>Compromisos con mandantes para difusión de los informes nacionales elaborados y apoyo técnico para el uso de estos conocimientos.</p> <p>Fortalecimiento de la relación entre SPM, IBGE, IPEA y OIT sobre las cuestiones de género y mercado de trabajo y compromiso de generar informaciones periódicas sobre este tema.</p>

		<p>impactos en la legislación brasileña de la posible ratificación del Convenio 156 de la OIT (fase final de elaboración)</p> <p>- Producción de estudio sobre las políticas públicas adoptadas por Gobierno brasileño para enfrentar la crisis económica mundial y los impactos sobre las mujeres (fase de elaboración)</p>		
<p><i>Superar el déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas</i></p>	<p>Los contrapartes incorporan la preocupación por superar el déficit de trabajo decente de las trabajadoras domésticas</p>	<p>- En los días 21 a 23 de agosto fue realizado el Taller Nacional de las Trabajadoras Domésticas: construyendo el trabajo decente. Los objetivos del taller fueran: promover un espacio de discusión y la elaboración de la respuesta del cuestionario de la OIT sobre el tema del trabajo doméstico; promover un espacio de discusión sobre las estrategias de la categoría para fortalecimiento de sus derechos. El taller tuvo la participación de cerca de 45 trabajadoras domésticas brasileñas. Tuve también la participación, como observadoras, de trabajadoras domésticas de Guatemala, Bolivia y Paraguay. Fue organizado por la Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), UNIFEM y OIT y tuvo el apoyo de SPM, Secretaria Especial de Políticas de Promoción de la Igualdade Racial (SEPPIR) y Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA).</p>	<p>Envío del cuestionario de la OIT sobre trabajo doméstico con el posicionamiento de las trabajadoras domésticas brasileñas.</p>	<p>Solicitud de apoyo de las organizaciones de trabajadoras domésticas para la discusión y movilización para la CIT 2010.</p> <p>Compromiso de trabajo conjunto con el UNIFEM.</p>

		<p>- Apoyo a la realización del II Seminario Nacional <i>Ampliando os Direitos das Trabalhadoras Domésticas</i>, en los días 8 , 9 y 10 de diciembre de 2009, con la participación de cerca de 30 trabajadoras domésticas, profesionales de la área del derecho y representantes del gobierno federal.</p>		
<p><i>Crisis global y seguimiento al Pacto global sobre el empleo</i></p>	<p>La región cuenta con nuevos conocimientos sobre los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres</p> <p>Se han identificado buenas prácticas desde una dimensión de género, que serán difundidas a través de la serie Notas OIT del Observatorio de la crisis</p>	<p>- En marzo la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres (SPM) ha creado el Grupo de Trabajo sobre la Crisis y el Impacto sobre las Mujeres. La OIT fue invitada a hacer parte del grupo, juntamente con el Instituto Brasileiro de Geografia e Estadística (IBGE) y Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). El <i>Boletim Mulher e Trabalho - A crise econômica internacional e os (possíveis) impactos sobre a vida das mulheres</i> fue lanzado en colectiva de prensa realizada en 2 de julio de 2009, con la presencia de la Directora de la Oficina de la OIT en Brasil, Laís Abramo, la Sub-Secretaria de Planeamiento de la SPM Lourdes Bandeira y Natália Fontoura del IPEA</p> <p>- Fue contratada consultoría especializada en el ámbito del Proyecto RBSA Regional de Género para producir estudio sobre el impacto de la crisis sobre las mujeres.</p>		
<p><i>Fortalecimiento de los gobiernos,</i></p>	<p>Ampliación y fortalecimiento de los espacios de diálogo</p>	<p>- Realización de reuniones con los mandantes para discusión del tema del equilibrio entre trabajo y familia con</p>	<p>Participación de la Ministra Nilcéa Freire (SPM) del <i>side event</i> realizado durante la CIT 2009 con el objetivo</p>	<p>Consolidación del apoyo técnico a la SPM para el fortalecimiento</p>

<p><i>actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género</i></p>	<p>social para la igualdad de género</p>	<p>vistas a contribuir a la preparación de la delegación brasileña para la CIT 2009 (enero y febrero 2009).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discusiones sobre el tema do equilibrio entre trabajo y familia en reuniones ordinaria de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Tratamiento de Género y Raza en el Mundo del Trabajo. - Para marcar el 8 de marzo – Día Internacional de la Mujer, fue realizada colectiva de prensa, juntamente con el UNIFEM, para divulgar el tema del equilibrio entre trabajo y familia y a cuestión de más mujeres en los espacios de poder. La colectiva fue realizada en 11 de marzo. - Realización, en los días 16 a 18 de marzo, del Seminario Nacional Tripartite <i>Trabalho e Família: compartilhar é a melhor forma de cuidar</i>. El Seminario tuvo la participación de cerca de 60 personas, representando las organizaciones de trabajadores y empleadores, el gobierno brasileño, además de especialistas y organizaciones la sociedad civil interesadas en el tema. En el seminario fueran presentados y discutidos el Informe Regional y la primera versión del Informe Nacional sobre Trabajo y Familia. Como resultado del seminario fueran definidos algunos 	<p>de presentar el Informe Regional Trabajo y Familia. En la ocasión, fue distribuido el Resumo Ejecutivo Trilingüe del Informe Nacional y el Informe Regional en Portugués.</p> <p>Fortalecimiento de la discusión del tema del equilibrio entre trabajo y familia en la Comisión Tripartita de Igualdad de oportunidades y de Tratamiento de Género y Raza en el Mundo del Trabajo.</p> <p>Fortalecimiento de la discusión del tema del equilibrio entre trabajo y familia por las Centrales Sindicales.</p>	<p>del abordaje del tema del equilibrio entre trabajo y familia, incluso la promoción de los principios Convenios 156.</p> <p>Las confederaciones de empleadores proponen la realización de estudio sobre los impactos de la ratificación del Convenio 156 en otros países de la América Latina. Situación: fue sugerida la realización de estudio en Paraguay y Chile. Posibles consultores/as sendo indetificados/as.</p> <p>La Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres (SPM), con apoyo de la Secretaria Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR), ha se posicionado en favor de la ratificación del Convenio 156 en reunión ordinaria de la</p>
---	--	---	--	--

		<p>encaminamientos para orientar las discusiones del tema trabajo y familia por los mandantes (gobierno, trabajadores y empleadores). Durante el seminario fue distribuida publicación del Convenio 156 en portugués.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación de la Ministra Nilcéa Freire (SPM) del <i>side event</i> realizado durante la CIT 2009 con el objetivo de presentar el Informe Regional Trabajo y Familia. En la ocasión, fue distribuido el Resumen Ejecutivo Trilingüe del Informe Nacional y el Informe Regional en Portugués. - Presentación del Informe Regional trabajo y familia en la abertura del Seminario Internacional <i>Políticas e Práticas de Promoção da Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho</i>, evento realizado en los días 12 y 13 de noviembre de 2009, que tuvo la participación de representantes de las 72 empresas participantes do Programa Pro-Equidad de Género de la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres. - Realización de presentaciones y discusiones sobre el tema de la promoción de la igualdad de género, especialmente sobre el tema del equilibrio entre trabajo y familia, en actividades promovidas por los mandantes. 		<p>Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento de Género y Raza en el Mundo del Trabajo, realizada en 1º de diciembre de 2009.</p> <p>La bancada de los trabajadores ha se posicionado en favor de la ratificación del Convenio 156 en reunión ordinaria de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento de Género y Raza en el Mundo del Trabajo, realizada en 1º de diciembre de 2009.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y Empleo, en el rol de Secretaria de la Comisión Tripartita de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Tratamiento de Género y Raza en el Mundo do Trabajo, en reunión realizada en 1º de diciembre de 2009, ha</p>
--	--	---	--	---

				encaminado la discusión del Convenio 156 para la Comisión de Relaciones Internacionales.
(Re)Posicionamiento institucional de la OIT y su estrategia de igualdad de género en la región	<p>Fortalecimiento del rol de la OIT y su contribución para la igualdad de género en la región</p> <p>Mayor presencia pública de la OIT y de sus planteamientos sobre igualdad de género y sobre trabajo y familia en los países e instancias regionales</p> <p>Visibilización de la importancia de la ratificación de los Convenios 156 y 183</p>	<p>- La OIT hace parte del Comité de Articulación y Monitoreo del II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres. En 29 de abril fue hecha una presentación sobre el Convenio 156 de la OIT para en reunión ordinaria del Comité. Hacen parte del Comité 22 instituciones del gobierno federal, el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, representaciones de organismos de la mujer en las provincias y municipalidades brasileñas, OIT y UNIFEM.</p> <p>- La OIT hace parte del Comité Técnico del Programa Pro-Equidad de Género y realiza acciones de apoyo a la 3ª edición del Programa. La participación de la OIT en el Programa Pro Equidad de Género de la SPM ha contribuido para el fortalecimiento de la incorporación del tema del equilibrio entre trabajo y familia en los planes de acción de las empresas participantes</p> <p>- Apoyo técnico a la Secretaria Especial de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR) para la continuidad del Programa Trabajo Doméstico Ciudadano.</p> <p>- Apoyo técnico a los ejes de la Agenda</p>	<p>Cobertura de prensa escrita, radial y de TV</p> <p>Un mayor contacto con mandantes</p> <p>Fortalecimiento del abordaje del tema de equilibrio entre trabajo y familia por los ministerio del gobierno federal, a partir de la participación de la OIT en el Comité de Monitoreo y Articulación del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres.</p> <p>Fortalecimiento del abordaje del tema de equilibrio entre trabajo y familia en Programa Pro-Equidad de Género.</p> <p>Incorporación del tema del trabajo decente en las discusiones sobre trabajo doméstico y sobre el Programa Trabajo Doméstico Ciudadano.</p> <p>Fortalecimiento de las capacidades de los gestores públicos del estado de Bahia para incorporación de las dimensiones de género y raza en las políticas públicas.</p>	<p>Fortalecimiento del compromiso de la SPM y de otros organismos gubernamentales con la ratificación del Convenio 156. Elaboración de estrategia, por parte de la SPM, para la ratificación del Convenio 156.</p> <p>Creación de programa de capacitación de gestores públicos sobre los temas de género, raza pobreza y empleo en la Universidad Corporativa del Servicio Público del estado da Bahia.</p> <p>Realización, en 2010, de Seminario Internacional sobre uso del tiempo y responsabilidades familiares. Envío de resumes sobre los temas de uso del</p>

		<p>Bahia de Trabajo Decente: trabajo doméstico y promoción de la igualdad del Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La OIT hace parte del Grupo Técnico de Estudios de Género y Uso del Tiempo, creado por la SPM. Hacen parte del Grupo: IBGE, OIT y UNIFEM. En el primero semestre de 2009 fue discutida una encuesta sobre uso del tiempo. El instrumento de recogida de datos fue elaborado por el IBGE y la encuesta va a campo a partir de setiembre de 2009. - La OIT hace parte del Grupo Técnico del Observatorio Brasil de la Equidad de Género. - La OIT hace parte del Grupo Técnico de monitoreo de los impactos de la crisis financiera mundial sobre las mujeres. El grupo fuera creado a partir de iniciativa de la SPM hicieran parte: IBGE e IPEA. 	<p>Fortalecimiento de las discusiones sobre el tema del equilibrio entre trabajo y familia articulada con las reflexiones sobre uso del tiempo. Esta articulación estará presente en la producción de estudios con base en la pesquisa realiza por el IBGE sobre el uso del tiempo y en la construcción de una metodología que va hacer parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogar.</p> <p>Fortalecimiento de las discusiones sobre el equilibrio entre trabajo y familia en el ámbito del Observatorio Brasil de la Igualdad de Género. El Observatorio es una iniciativa de la SPM en conjunto con otras instituciones públicas y con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil. El Observatorio ha surgido e diálogo con la iniciativa de la Comisión Económica para América Latina e o Caribe – CEPAL. En diciembre de 2009 fue lanzada la Revista del Observatorio Brasil de la Igualdad de Género que ha publicado texto producido por el equipo de Brasil sobre responsabilidades familiares.</p> <p>Fortalecimiento de la relación entre SPM, IBGE, IPEA y OIT sobre las</p>	<p>tiempo y responsabilidades familiares para participación en la Conferencia de la Internacional Association for Time-Use Research (IATUR). Elaboración de metodología de encuesta del uso del tiempo, considerando las cuestiones referentes a las responsabilidades familiares, para incorporación permanente en el Sistema Integrado de Encuestas de Hogar.</p>
--	--	--	--	---

			cuestiones de género y mercado de trabajo.	
	Re-establecimiento de los vínculos y fortalecimiento de los constituyentes en relación a los temas de género y empleo	<p>- Apoyo técnico a la SPM para fortalecimiento del tema género y empleo, con foco en las cuestiones del equilibrio entre trabajo y familia, por los ministerios.</p> <p>- Participación en talleres y seminarios promovidos por organizaciones gubernamentales, de empleadores y de trabajadores para la discusión del tema de la igualdad de género y del equilibrio entre trabajo y familia.</p>	Fortalecimiento del abordaje del tema de equilibrio entre trabajo y familia por los ministerios del gobierno federal, centrales sindicales y confederaciones de empleadores.	<p>Solicitud de la SPM y de otros Ministerios del gobierno federal por apoyo técnico para fortalecimiento de la dimensión de género en las acciones en el área del trabajo. Envío, por la SPM, de propuesta de una ley de la igualdad de género en el mundo del trabajo.</p> <p>Solicitud de apoyo por parte de la Central Única de los Trabajadores para fortalecimiento de la discusión sobre igualdad de remuneración.</p> <p>Solicitud de apoyo, por parte de las centrales sindicales, para actividades de capacitación sobre los temas de la promoción de la igualdad de género y raza y las responsabilidades familiares.</p>

				<p>Solicitud de apoyo por parte de las confederaciones de empleadores para a producción de estudios sobre el equilibrio entre trabajo y familia.</p> <p>Solicitud de empresas participantes del Programa Pro-Equidad de Género de la SPM de realización de actividades de capacitación sobre el tema trabajo y familia.</p>
<p>Concertación de esfuerzos a nivel regional en la promoción de igualdad de género y trabajo decente</p>	<p>Generación de sinergias al interior de la OIT (proyectos de cooperación técnica, otros RBSA, especialistas técnicos, de ACTRAV y de ACTEMP, departamentos técnicos de la sede y CIF Turín)</p>		<p>Sistema de comunicación regular con la sede y las oficinas de la región</p>	

<p>Contribución a los programas nacionales de trabajo decente y las metas de la AHTD</p>		<p>Apoyo técnico permanente a las discusiones para elaboración del Plano Nacional de Trabajo Decente. Las discusiones fueran realizadas por el Grupo Técnico Tripartito y el Comité Ejecutivo Interministerial, liderados por el Ministerio del Trabajo y Empleo.</p>	<p>Actividades RBSA enmarcados en los objetivos del Plan Nacional de Trabajo Decente en Brasil, con referencia explícita al Convenio 156.</p>	<p>En el Plan Nacional de Trabajo Decente se ha firmado el compromiso dar seguimiento a los procesos de consulta referentes al Convenio 156.</p>
--	--	---	---	--

ANEXO 5

Informe Comunicaciones Proyecto RBSA Género

Introducción

La promoción de políticas para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares es una de las prioridades de la OIT a nivel de América Latina y el Caribe. Hombres y mujeres enfrentan una serie de barreras para conciliar la vida familiar y laboral. Lo anterior trae consigo un alto costo, en especial para las mujeres (quienes enfrentan una sobrecarga de trabajo, en su doble rol de proveedoras y cuidadoras de la familia). Pero también puede afectar a la sociedad y el cuidado de las personas dependientes (niños y ancianos); al crecimiento económico; el buen funcionamiento del mercado de trabajo; el aumento de la productividad de las empresas y la reducción de la pobreza.

En opinión de la OIT, la promoción de políticas para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares es un requisito clave para lograr una mayor igualdad de género, uno de los desafíos centrales a la hora de generar un trabajo decente en América Latina y el Caribe.

El “Proyecto de Promoción de Políticas para Trabajadores con Responsabilidades Familiares con Dimensión de Género en América Latina y el Caribe”, que lleva adelante la OIT en la región, tiene como objetivo hacerse cargo de estos temas. Se propone fortalecer las capacidades de los países para formular y ejecutar políticas, reformas legales y otras medidas que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el marco de este proyecto, en junio de 2009, se presentó en Ginebra el Informe “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, elaborado por la OIT y el PNUD. Esta publicación da cuenta de las tensiones en la relación entre trabajo y familia en América Latina y el Caribe; formula recomendaciones de política y destaca buenas prácticas a nivel de países. El Informe “Trabajo y Familia” fue presentado a nivel regional en Chile, en el Palacio de La Moneda, por la Presidenta Michelle Bachelet.

Desde entonces, la publicación ha sido dada a conocer en ciudades como Buenos Aires, Asunción, Lima, Brasilia, Ciudad de México y La Paz, entre otras, y en la sede central de las Naciones Unidas, en Nueva York. Producto de estas presentaciones, los medios de comunicación (escritos, digitales, radio y televisión) han informado profusamente de sus contenidos y las propuestas que

realizan la OIT en conjunto con el PNUD para generar políticas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia. Además, se han realizado una serie de entrevistas a María Elena Valenzuela, especialista regional de género y empleo de la OIT y editora de la publicación.

El Informe Trabajo y Familia, por los temas que aborda, las estadísticas que entrega y propuestas que formula, ha sido objeto de interés de medios de comunicación especializados en temas de género y trabajo, más allá de los eventos de lanzamiento realizados en los países de la región. Además, luego de que se divulgara un boletín electrónico “La igualdad de género en marcha” dedicado al Informe, la investigación fue difundida por diversos medios en la región y motivó también la publicación de columnas editoriales en periódicos de alcance regional, como el diario La Nación de Argentina.

A continuación se presenta de manera esquemática una serie de cuadros y gráficos con el detalle de publicaciones realizadas a partir de la presentación a nivel mundial del Informe Trabajo y Familia. La clasificación se realiza por país de presentación. Luego, a modo de información agregada, se entrega un resumen de las estadísticas generales de los temas vinculados al proyecto.

Además de la difusión en medios de comunicación, en el marco del Proyecto de “Promoción de Políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe”, se define una estrategia de difusión y comunicaciones que tiene los siguientes objetivos:

- Dar a conocer y posicionar la opinión de la OIT en materias de “promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género”.
- Difundir los contenidos la agenda temática asociada a las políticas de conciliación y corresponsabilidad. Esto, a través de una estrecha relación con medios de comunicación, mandantes y otras organizaciones y canales de difusión.

En particular, se busca:

- Incentivar la toma de conciencia y la comprensión general de los temas relativos a los cambios sufridos por la familia y el mercado de trabajo en América Latina y el Caribe.

- Dar cuenta de la conexión que existe entre esos cambios y las tensiones que viven las familias en general y las mujeres en particular, sobre todo las de más bajos recursos.
- Difundir propuestas de política pública que apuntan a la generación de un nuevo contrato social, con la participación activa del Estado, trabajadores, empleadores y la sociedad en su conjunto.

Se adjunta también una presentación esquemática de las acciones llevadas a cabo en el marco de la señala estrategia.

Tabla Agregada de Presentaciones Nacionales y Locales
Informe “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con
corresponsabilidad social”

Mes	Presentaciones Nacionales	Otras presentaciones	Ciudad/País
2009			
Junio	Lanzamiento oficial del Informe Trabajo y Familia a nivel mundial. Presentación de María Elena Valenzuela		Ginebra, sede central de la OIT
Julio	Lanzamiento regional del Informe Trabajo y Familia. Presentación de Jean Maninat (OIT) y Rebeca Grynspan. Encabeza el acto la Presidenta de Chile, Michelle Bachelet		Santiago, Chile
Agosto	En el marco del taller de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades, se realiza la presentación del Informe Trabajo y Familia. Presentación de María Elena Valenzuela. Asisten el Ministro de		Asunción, Paraguay

	Justicia y Trabajo, la ministra de la Mujer y el coordinador residente del Sistema de Naciones Unidas.		
Septiembre	Presentación del Informe Trabajo y Familia. Presenta María Elena Valenzuela. Asisten: Yoriko Yasukawa, coordinadora de Naciones Unidas de Bolivia; y Adalberto Rojas, viceministro de Trabajo de Bolivia.		La Paz, Bolivia
Octubre		Presentación del Informe Trabajo y Familia. Presenta: Ana Salmivaara, coordinadora del Proyecto "Políticas para trabajadores/as con Responsabilidades Familiares". Asisten autoridades regionales del Servicio Nacional de la Mujer, de las gobernaciones, funcionarios públicos, dirigentes sindicales y	Temuco, Chile

		empresariales, entre otros.	
			Arica, Chile
Noviembre	En el marco del “Primer Seminario Internacional de Políticas y Prácticas de Igualdad de Género en el Mundo del Trabajo”, se presenta el Informe Trabajo y Familia. Presenta: María Elena Valenzuela. Participan la Ministra Nilcéa Freire (SPM); Eduardo Gutiérrez, representante de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Brasil; Lais Abramo, directora de la Oficina de la OIT en Brasil.		Brasilia, Brasil
	Presentación del Informe Trabajo y Familia. Presenta: María Elena Valenzuela. Participan: Javier González, director de la OIT en Argentina y Cecilia Ugaz, Representante Residente Adjunta del PNUD en Argentina.		Buenos Aires, Argentina

	<p>Presentación del Informe Trabajo y Familia. Presenta: María Elena Valenzuela.</p> <p>Participan: el viceministro de Trabajo, Francisco Vacas y la Presidenta de la Comisión de Transición hacia el Consejo Nacional de Igualdad de Género.</p> <p>Asisten por parte de la OIT José Luis Daza, Director de la Oficina Subregional de la OIT para países Andinos y el Coordinador Residente del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.</p>		
Diciembre		<p>Presentación del Informe Trabajo y Familia. Presenta: Marcela Ramos, encargada de comunicaciones del Proyecto "Políticas para Trabajadores/as con Responsabilidades Familiares". La presentación se</p>	<p>Quito, Ecuador</p> <p>Valdivia, Chile</p>

		realiza en el Seminario “Conciliación entre la vida Laboral y Familiar en el contexto de las Buenas Prácticas Laborales”. La actividad es organizada por la Universidad Austral de Chile y el Servicio Nacional de la Mujer, Sernam.	
2010			
Enero	Presentación del Informe Trabajo y Familia. Los Directores Regionales de la OIT y el PNUD, Jean Maninat y Rebeca Grynspan, participan en la presentación. El acto contó con la participación de la Lic. Margarita Zavala, Esposa del Presidente de México y Presidenta del DIF Nacional; del Lic. Javier Lozano Alarcón, Secretario del Trabajo y Previsión Social, de		Ciudad de México, México

	representantes del Gobierno mexicano, así como de instituciones nacionales y organizaciones internacionales.		
Marzo	Presentación del Informe Trabajo y Familia. Presenta: María Elena Valenzuela. La actividad contó con la presencia de la Ministra de Trabajo y Promoción de Empleo, Manuela García y la Viceministra de la Mujer y Desarrollo Social, Norma Añaños. Asistieron Jean Maninat, Director de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y Jorge Chediek, Representante Residente del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.		Lima, Perú

Publicaciones de Prensa
Presentaciones Nacionales y Locales
Informe "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con
corresponsabilidad social"

Actividad: Lanzamiento del Informe Trabajo y Familia a nivel mundial.
Presentación de María Elena Valenzuela
Lugar: sede central de la OIT en Ginebra

Actividad	Medio	Tipo de publicación/formato	País/Ciudad	Fecha	Título
Lanzamiento en Ginebra	Agencia EFE	Agencia de Noticias	Ginebra	11 de junio	El 53% de las mujeres en Latinoamérica tienen trabajo remunerado, según ONU.
	Agencia NOTIMEX	Agencia de Noticias	Ginebra	11 de junio	Destacaron el ingreso "masivo e irreversible" de las latinoamericanas a la vida laboral, pero que esto ha generado tensiones entre trabajo y familia
	El	Electrónico	Costa Rica	11 de	Incorporaci

	Financiero			junio	ón de la mujer en el trabajo reduce pobreza
	ADN.es (EFE)	Electrónico	España	11 de junio	El 53% de las mujeres en Latinoamérica tienen trabajo remunerado, según ONU.
	SDPNOTICIAS.COM (NOTIMEX)	Electrónico	México	11 de junio	Urge cambiar relación trabajo-vida familiar de mujeres: OIT-ONU
	Hoy digital	Electrónico	República Dominicana	11 de junio	Informe OIT y PNUD insiste en desigualdades del área laboral
	Yahoo.com (EFE)	Electrónico	Global	11 de junio	El 53% de las mujeres en Latinoamérica tienen trabajo remunerado, según ONU.
	Elpais.com (EFE)	Electrónico	Colombia	11 de junio	El 53% de las mujeres en

					Latinoamérica tienen trabajo remunerado, según ONU.
	Diario Financiero online (EFE)	Electrónico	Chile	11 de junio	ONU:53% de las mujeres en Latinoamérica tienen trabajo.
	El Sol On Line	Electrónico	Mendoza/ Argentina	11 de junio	El 53% de las mujeres en Latinoamérica tienen trabajo remunerado, según ONU.
	Folha Online (Agencia Brasil)	Electrónico	Brasil	11 de junio	Homens e mulheres estão longe de ter igualdade no trabalho, diz OIT
	Ultima hora.com (EFE)	Electrónico	Paraguay	12 de junio	El 54% de mujeres, sin contratos
	Guasabaeditor.blogspot.com	Blog	República Dominicana	12 de junio	Informe OIT y PNUD insiste en desigualdades del área laboral.
	El Porvenir.co	Electrónico	México	12 de junio	Urge cambiar

	m (NOTIMEX)				relación trabajo-vida familiar de mujeres: OIT-ONU	
	Que.es	Electrónico		España	12 de junio	La ONU impulsará en Madrid un mayor activismo político de la mujer latinoameric ana
	El Mercurio de Valparaíso	Diario		Chile	13 de junio	Desigualda des y desarrollo de la fuerza laboral femenina.
	Folha de Sao Paulo	Diario		Brasil	15 de junio	Más y mejores políticas de género: comprende información de reunión en Madrid (PNUD, UNIFEM Y AGCI)
	ADITAL, Agencia de Información Fray Tito para América Latina (agencia de	Agencia de Noticias		Brasil	15 de junio	Informe cuestiona calidad de las ofertas de trabajo disponibles para mujeres.

	noticias de la agenda social latinoamericana y caribeña)				
	Clarín.com	Electrónico	Argentina	16 de junio	La situación laboral de la mujer ya es un tema de campaña. La OIT advierte sobre la necesidad de políticas públicas. Apoyo de candidatas.
	La Opinión. Noticias locales, nacionales e internacionales desde Los Ángeles (EFE)	Electrónico	Estados Unidos	21 de junio	Las mujeres trabajadoras : en América hay más mujeres jefas de familia
	El telégrafo	Electrónico	Guayaquil, Ecuador	26 de junio	Ellas trabajan en condiciones desiguales
	ONU Panamá	Electrónico institucional	Panamá		OIT y PNUD presentaron el primer informe sobre "Trabajo y Familia en

					América Latina y el Caribe".
	Página Naciones Unidas	Electrónico institucional			Working women changing traditional roles in Latin America and Caribbean: UN report
	ComunicaRS E.	Página web enfocada en noticias de Responsabilidad Social Empresarial	Argentina		Primer Informe sobre "Trabajo y Familia" en América Latina y el Caribe (comunicado + link al documento)
	Abril.com (Grupo editorial) (Agencia Estado)	Electrónico institucional	Brasil	Junio	Igualdade de gênero está longe no mercado de trabalho
	Abril.com (Grupo editorial) (Agencia Estado)	Electrónico institucional	Brasil	Junio	Aumenta participação de mulheres no mercado de trabalho
		Electrónico institucional	Ginebra	10/12 de junio	América Latina.

Ilo.Org

Informe cuestiona calidad de

					las ofertas de trabajo disponibles para mujeres
	OIT Oficina Subregional para los Países Andinos	Electrónico institucional	Países Andinos		OIT y PNUD presentaron el primer informe sobre Trabajo y Familia
	Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina	Electrónico institucional	Cono Sur		OIT y PNUD presentan primer informe sobre "Trabajo y Familia" en América Latina y el Caribe
	OIT Programa de Género y Trabajo Decente	Electrónico institucional	América Latina y el Caribe		América Latina. Informe cuestiona calidad de las ofertas de trabajo disponibles para mujeres
	OIT México	Electrónico institucional	México		Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de

					conciliación con corresponsabilidad social (Informe + Resumen Ejecutivo)
	Oficina para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana	Electrónico institucional	Centroamérica		OIT y PNUD presentaron el primer informe sobre "Trabajo y Familia" en América Latina y el Caribe
	OIT Brasil	Electrónico institucional	Brasil		Trabalho e Família. Tensões entre trabalho e vida familiar geram um alto custo para mais de 100 milhões de mulheres inseridas no mercado de trabalho da AL e Caribe
	OIT Argentina	Electrónico institucional	Argentina		OIT y PNUD presentaron

					el primer informe sobre "Trabajo y Familia" en América Latina y el Caribe...

Total de publicaciones de prensa (radio, tv, medio escrito, medio electrónico, agencia de noticias): 23

Total de publicaciones institucionales: 11

Total de Publicaciones: 34

Actividad: Lanzamiento del Informe Trabajo y Familia en América Latina y el Caribe.

Presentación de Jean Maninat y Rebeca Grynspan y cierre de la Presidenta de Chile, Michelle Bachelet

Lugar: Palacio de La Moneda, Santiago

Actividad	Medio	Tipo de publicación/formato	País/Ciudad	Fecha	Título
Presentación en Santiago, Chile	Prensa Latina	Agencia de Noticias		6 de julio	La presidenta Michelle Bachelet presentará hoy a nivel regional un informe sobre la conciliación entre vida familiar y personal y la vida laboral, elaborado por la OIT y el PNUD.
	AFP	Agencia de Noticias			"En la actualidad hay más de 100 millones de mujeres en la fuerza de trabajo de América Latina y el Caribe", señaló el director regional de la OIT, Jean

					Maninat al presentar el informe en una ceremonia en la que también participó la mandataria chilena Michelle Bachelet y la directora regional del PNUD, Rebeca Greenspan.
	IPS	Agencia de Noticias		6 de julio	Informe regional dado a conocer ayer por PNUD y OIT. Conciliar trabajo y familia: la deuda pendiente de América Latina.
	Diario La Nación	Prensa escrita	Chile	6 de julio	El modo tradicional de armonizar deberes familiares y laborales está en crisis en América Latina, y avanzar en políticas de "corresponsabilidad social" es menos costoso

					que seguir como hasta ahora, concluye un estudio sin precedentes.
		Prensa escrita			En la región, las mujeres han protagonizado una masiva incorporación al mundo del trabajo con una tasa de participación de un 53% de las latinoamericanas en el mercado laboral, de acuerdo al estudio "Trabajo y Familia" elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de la ONU para el Desarrollo (PNUD)
	Diario La Opinión		Colombia		
	El Nuevo Diario.com	Electrónico	Nicaragua		100 millones de mujeres trabajan en América Latina
	Nuestra Tele	Televisión	Colombia	6 de julio	Más de 100 millones de

	Noticias 24				mujeres trabajan en América Latina
	Presidencia de la República	Electrónico institucional		6 de julio	Durante la entrega del informe "Trabajo y Familia: Hacia Nuevas Formas de Conciliación con Corresponsabilidad Social", elaborado por la OIT y el PNUD, la Jefa de Estado destacó que este tema forme parte de las propuestas de todos los candidatos presidenciales
	Gobierno de Chile	Electrónico institucional	Chile	6 de julio	Mandataria: Hoy todo Chile habla de protección social
	Ministerio de Planificación	Electrónico institucional	Chile	6 de julio	Presentan primer informe sobre "Trabajo y Familia" en América Latina y el Caribe

Total de publicaciones de prensa (radio, tv, medio escrito, medio electrónico,
agencia de noticias): 6

Total de publicaciones institucionales: 3

Total de Publicaciones: 9

Actividad: Presentación del Informe Trabajo y Familia en Paraguay, en el marco de Taller de las Comisiones Tripartitas

Actividad	Medio	Tipo de publicación /formato	País/Ciudad	Fecha	Título/Detalle
Presentación Informe Trabajo y Familia en Asunción	La Nación	Prensa escrita	Paraguay	10 de agosto	El 82 % de las mujeres trabajadoras no perciben el salario mínimo.
	ABC	Prensa escrita		11 de agosto	Taller para promover Igualdad de Género.
	Ultima Hora	Prensa escrita		11 de agosto	Presentarán informe Regional sobre Trabajo y Familia.
	ABC Digital	Prensa escrita		12 de agosto	Ingreso Masivo de Mujeres al Mercado Laboral
	La Nación	Prensa escrita		13 de agosto	En Paraguay trabaja el 55 % de población femenina
	Ultima Hora	Prensa escrita		13 de agosto	Las mujeres son víctimas de la falta de políticas laborales.
	ABC	Prensa escrita		13 de agosto	Paraguayas son las más discriminadas.
	Ultima Hora	Prensa escrita		19 de agosto	El tiempo no alcanza Columna de Opinión de María Elena

					Valenzuela
	Portal Paraguay o de Noticias PPN	Electrónico		14 de agosto	Revelan datos sobre mujeres en el mercado de trabajo
	IP Paraguay	Electrónico		11 de agosto	Presentarán Informe regional sobre conciliación entre trabajo y familia
	RadioViva	Electrónico		14 de agosto	Equidad de Género: familia y economía
	Viva Paraguay	Electrónico		10 de agosto	Presentaran informe sobre trabajo global.
	La República.com.co	Electrónico	Colombia	12 de agosto	Mujeres latinas aún obtienen trabajo pese a la crisis
	Reuters	Agencia de Noticias		12 de agosto	Mujeres latinas aun ingresan al mercado laboral pese a crisis
	Red Guaraní	Televisión		11 de agosto	Entrevista a Anna Salmivaara en el Programa El gigante de la mañana
				13 de agosto	Entrevista a María Elena Valenzuela en Al Estilo Pelusa
	Telefuturo	Televisión		11 de agosto	Entrevista a María Elena Valenzuela en Día a Día

	Canal 13	Televisión		12 de agosto	María Elena Valenzuela, informe general del evento
	Canal 9	Televisión		13 de agosto	María Elena Valenzuela, informe general del evento
	Ñanduti	Radio		10 de agosto	Contacto en vivo con Rossana Rojas
	Viva	Radio		11 de agosto	Contacto en vivo con María Elena Valenzuela
	970 am	Radio		12 de agosto	Contacto en vivo con María Elena Valenzuela

Total de Publicaciones: 22

Actividad: Presentación del Informe Trabajo y Familia en La Paz, Bolivia

Actividad	Medio	Tipo de publicación /formato	País/Ciudad	Fecha	Título/Detalle
Presentación Informe Trabajo y Familia	Agencia de Noticias ABI	Agencia de Noticias		9 de septiembre	
	EFECOM	Agencia de Noticias		11 de septiembre	Mayoría de trabajadoras bolivianas están en economía informal o sin salario

Total de Publicaciones: 2

Actividad: Presentación del Informe Trabajo y Familia en Arica, Chile

Actividad	Medio	Tipo de publicación /formato	País/Ciudad	Fecha	Título/Detalle
Presentación Informe Trabajo y Familia	El Morrocotudo	Prensa escrita	Arica	26 de octubre	Corresponsabilidad social: mecanismo para conciliar trabajo y familia
	Chasquis.cl	Electrónico		30 de octubre	Plantean formas para conciliar trabajo y familia
	Arica Hoy	Electrónico		30 de octubre	OIT aboga por la conciliación del trabajo, la familia y el Estado en una responsabilidad compartida

	Diario El Morro	Prensa escrita		30 de octubre	OIT en jornada 'Nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social'
--	-----------------	----------------	--	---------------	--

Total de Publicaciones: 4

Actividad: Presentación del Informe Trabajo y Familia en Buenos Aires, Argentina

Actividad	Medio	Tipo de publicación/formato	País/Ciudad	Fecha	Título/Detalle
Presentación Informe Trabajo y Familia	El Patagónico.net	Electrónico	Patagonia Argentina	25 de noviembre	OIT Y PNUD proponen conciliar relación entre trabajo y familia
	La Nación	Prensa escrita	Argentina	2 de enero de 2010	Aconsejan más licencias paternas (entrevista a María Elena Valenzuela)

Total de Publicaciones: 2

Actividad: Presentación del Informe Trabajo y Familia en Quito, Ecuador

Actividad	Medio	Tipo de publicación/formato	País/Ciudad	Fecha	Título/Detalle
Presentación Informe Trabajo y Familia	El Telégrafo	Prensa escrita	Ecuador	20 de Noviembre	Buscan apoyar a las mujeres

	Diario Regional Independiente de Los Andes	Televisión			
	Diario El Universo	Televisión			
	Gama T.V	Televisión			
	RTU Noticias	Televisión			
	TC Televisión	Televisión			
	ETV Telerama	Televisión			
	Coordinadora de Radios Populares del Ecuador (CORAPE)	Radio			
	Sonorama				
	Radio Colón				
	Radio Vigía				
	Radio América				
	Radio Pública del Ecuador				
	Radio Quito				
	Radio Caravana del Ecuador				
	Radio Centro				

	Ecuador Radio				
	Radio El Sol				
	Radio Municipal				
	Revista Vanguardi a				

Total de Publicaciones: 20

Actividad: Presentación del Informe Trabajo y Familia en Ciudad de México, México

Actividad	Medio	Tipo de publicación/ formato	País/ Ciudad	Fecha	Título/Detalle
Presentación Informe Trabajo y Familia	El Universal	Electrónico		25 de enero de 2010	Mucho por hacer en igualdad de género en sector laboral
	El Financiero Online	Electrónico		25 de enero de 2010	Precisa Zavala inconveniencia de que mujeres regresen al hogar
	El Sol de México				Crece 55% tasa de mujeres trabajadoras en AL: PNUD
	El Economista	Electrónico		25 de enero de 2010	Revela OIT impacto de la crisis económica
	Canal Once	Televisión		26 de enero de 2010	Presenta la ONU el Informe Trabajo y Familia hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social
	La Jornada	Prensa Escrita		26 de enero de 2010	Urge incorporar una visión de

					género a la legislación laboral, señalan expertos
	Reforma	Prensa Escrita		26 de enero de 2010	Buscan garantizar equidad laboral
	El Mexicano	Prensa Escrita	Ciudad Juárez	26 de enero de 2010	Crece 55% tasa de mujeres trabajadoras en AL: PNUD
	Excelsior	Prensa Escrita		26 de enero de 2010	Registran que mujeres palían la pobreza
	Milenio.com	Electrónico		26 de enero de 2010	Llama Zavala a las mujeres a incorporarse a la fuerza laboral
	Chiapas Hoy			28 de enero de 2010	Destacan PNUD y OIT avances en Chiapas en respeto a los derechos de la mujer
	La Crónica de Hoy			29 de enero de 2010	Reconocen PNUD y OIT avances en Chiapas en trabajo a favor de la mujer
	La Gaceta online	Electrónico		27 de enero de 2010	50% de trabajadoras en el mercado informal

Total de Publicaciones: 13

Actividad: Presentación del Informe Trabajo y Familia en Lima, Perú

Actividad	Medio	Tipo de publicación /formato	País/ Ciudad	Fecha	Título/Detalle
Presentación Informe Trabajo y Familia	Agencia Peruana de Noticias	Agencia de Noticias		11 de marzo	Perú tiene la tasa más alta de la región en participación laboral de las mujeres
	Diario El Comercio	Prensa escrita		12 de marzo	El 30% de los hogares es sostenido por una mujer
	Rpp.com.pe	Electrónico		11 de marzo	El 60% de mujeres peruanas está en actividad laboral, revelan
	La República .pe	Electrónico		11 de marzo	El 60% de mujeres peruanas es activa laboralmente
	Radio Capital	Radio y web		11 de marzo	El 60% de mujeres peruanas está en actividad laboral, revelan
	Boletín de Noticias de la Comunidad	Electrónico institucional		12 de marzo	El 30% de los hogares es sostenido por una mujer

	Andina				
	Noticias Perú Actual	Electrónico institucional		5 de marzo de 2010	Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social
	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social	Electrónico institucional		11 de marzo	Presentan informe sobre relación entre la vida laboral y familiar
	Ministerio de Trabajo y Discriminación contra el empleo	Electrónico institucional		11 de marzo	
	Agencia EFE	Agencia de Noticias		11 de marzo	Un tercio de las latinoamericanas mantiene el hogar sola y el resto tiene poca ayuda
	Blog "igualdad en el trabajo"	Blog		12 de Marzo	OIT y PNUD presentaron Informe "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social"

Total de publicaciones de prensa (radio, tv, medio escrito, medio electrónico, agencia de noticias): 7

Total de publicaciones institucionales: 4

Total de Publicaciones: 11

- Boletín “La igualdad de género en marcha”

Con el fin de potenciar la difusión de los contenidos de la campaña “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente” y dar a conocer lo realizado durante el año que duró esta iniciativa, se difundió en forma masiva el boletín electrónico “La igualdad de género en marcha”. El público objetivo del boletín estuvo constituido por: oficinas, mandantes, medios de comunicación, autoridades de gobierno y organizaciones interesadas en los temas de género, entre otros.

El boletín fue enviado a contactos institucionales de los siguientes países: Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay, Perú y Brasil; y a los oficiales de comunicaciones de las oficinas de la OIT a nivel regional y central. De acuerdo al informe de lectura de ese primer boletín, sobre un total de 739 contactos cargados a sistema, se registró el siguiente comportamiento de envío: abiertos: 211 (28,5%).

El 25 de septiembre de 2009 se difundió el Boletín N° 2, cuyo contenido central es el “Informe Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, sus hallazgos y propuestas, y las actividades realizadas en el marco de su presentación a nivel central y regional. Junto a la elaboración de los contenidos del boletín, se trabajó en el desarrollo de una base de datos representativa de los países de región, que incorporó información de contactos desagregados a partir de los siguientes criterios generales:

- Organismos internacionales
- Gobierno
- Parlamento
- Sindicatos
- Organizaciones de empleadores
- Universidades y Centros de Estudio
- Fundaciones/organizaciones de mujeres
- ONG
- Prensa

En total, el boletín se distribuyó entre casi 3000 contactos a nivel de América Latina y el Caribe, España y Estados Unidos. Esto implica más del triple de los contactos a los que se les envió el primer boletín “La igualdad de género en marcha”.

Además del aumento en los niveles de lectura, la información difundida en el boletín fue replicada en diversos medios de comunicación, como muestra el siguiente cuadro:

Publicaciones de Prensa
Boletín “La igualdad de género en marcha”

Medio	Fecha	Enlace
Agencia Ansa-Latina	26 de Septiembre	http://www.ansa.it/ansalatina/notizie/rubriche/amlat/20090926164634952941.html
Servicio Sudamericano de Noticias	26 de Septiembre	http://www.snnonline.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1114:maria-jose-patino&catid=97:sudamerica&Itemid=343
Comunica RSE	30 de septiembre	http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/noticias-09/0844.html
La Mañana de Neuquén	4 de octubre	http://www.lmneuquen.com.ar/suplementos/2009/10/4/2550.php
La Nación	19 de octubre	http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1187936
Cimac Noticias	22 de octubre	http://www.cimacnoticias.com/site/09102210-En-America-Latina.39738.0.html

TABLA 1 - TOTAL DE PUBLICACIONES

	Prensa escrita	Agencias	Radio	TV	Medios electrónicos	Medios institucionales	Otros	Total
Presentación Informe Trabajo y Familia								117
Otras publicaciones relacionadas con el proyecto								53
Total								170

- Documental sobre Políticas de Conciliación en América Latina

Actualmente se trabaja en la edición y postproducción de un documental regional cuyo objetivo es crear conciencia sobre la necesidad de redistribuir

tareas o responsabilidades al interior de las familias; y entre el Estado, las familias y el mercado, para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El documental cuenta con historias reales y entrevistas a autoridades (las ministras de Trabajo de El Salvador y Brasil, dirigentes empresariales y sindicales) así como a trabajadores y trabajadoras de América Latina y el Caribe. El material fue filmado en Bolivia, Brasil, Chile y El Salvador y será difundido entre los mandantes de la región y la red de especialistas de género para que pueda ser utilizado para informar, crear conciencia y sensibilizar sobre los cambios ocurridos en la región en materia de género y empleo; y la urgente necesidad de poner en marcha políticas que faciliten la conciliación laboral y familiar a trabajadores y trabajadoras.

El documental puede constituirse en un material valioso de difusión pues aborda un tema central de la región y combina historias de personas comunes y corrientes, que hacen enormes esfuerzos por compatibilizar sus tareas laborales con las responsabilidades familiares; con los testimonios de especialistas; las buenas iniciativas de los gobiernos y la experiencia de personajes públicos de relevancia internacional.

- Página web del Programa Regional de Género y Trabajo Decente

En enero de 2009, se subió a la web la página del Programa Regional de Género y Trabajo Decente. Es un sitio que arranca de la web regional de Lima y se la ubica en la siguiente dirección: <http://igenero.oit.org.pe>

Semanalmente, la página es actualizada con noticias relacionadas con los temas de género, actividades llevadas a cabo en oficinas de la región y/o mandantes e informaciones aparecidas en los medios de comunicación regional que dicen relación con los temas de género en América Latina y el Caribe.

El 16 de marzo se instaló un servicio de medición y caracterización de las visitas realizadas a la página. Mensualmente la página es visitada por alrededor de 1000 a 2000 lectores provenientes de distintas partes del mundo, pero especialmente de Perú, México, España, Chile y Argentina.

A comienzos de 2009, se realizó un trabajo de alianzas con centros de estudio y otras organizaciones de la región para que incorporaran un link a la web y de esta manera darla a conocer y difundir específicamente la campaña “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”.

ANEXO 6 – APORTES DE LA OFICINA DE BRASIL

RBSA	Monto (USD)	Oficina de Brasil	Monto (USD)
Salario Solange Sanches	43,160.00	Taller Nacional Tripartito sobre Trabajo y Familia	32,100.00
Salario Rafaela Egg (octubre/09 a marzo/10)	26,334.00	Elaboración del Informe Nacional sobre Trabajo y Familia	5,300.00
Salario Lucas Sampaio (octubre/09 a marzo/10)	14,800.00	Publicación del Informe Regional sobre Trabajo y Familia en portugués	19,598.88
Estudio acerca de convenio 156 y la legisla	5,000.00	Publicación del Convenio n° 156 sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares	4,300.00
Documentario acerca de trabajo y familia en Brasil (misión Rafaela Salvador y contratación de documentalistas)	1,425.00	Traducción y publicación del Resumen ejecutivo trilingüe del Informe Nacional Trabajo y Familia	13,550.00
Pasajes de la delegación brasileña en el encuentro de las Comisiones Tripartitas en Asunción	1,450.00	Taller internacional políticas y prácticas de equidad de género (lanzamiento del Informe Regional sobre Trabajo y Familia, Brasilia, 12 y 13 de noviembre de 2009)	55,000.00
Misión Solange Sanches Santiago	1,933.00	Campaña trabajo doméstico: Respeto y Dignidad para las Trabajadoras Domésticas: una profesión como todas las otras	9,000.00
Estudio sobre los impactos de la crisis sobre las mujeres	5,500.00	Reunión con centrales sindicales brasileñas sobre la discusión sobre trabajo doméstico en la Conferencia Internacional del Trabajo 2010	3,900.00

Misión Marcia Vasconcelos Santiago	2,072.00	Participación de la Secretaría de Promoción de la Igualdad Racial en el encuentro de las Comisiones Tripartitas en Asunción	571
Total	101,674.00	Total	143,319.88

Contrapartida de Brasil en relación al Proyecto RBSA 141%
 Brasil aportó 41% a más en las actividades del Proyecto RBSA

OBS. No fueran computadas como contrapartida las horas técnicas de Marcia Vasconcelos (agosto a junio/10), Rafaela Egg (abril a setiembre/09 y abril a junio/10) e Lucas Sampaio (abril a junio/2010)