



Memoria de la Webinar: "20 años de Transversalidad de Género ¿Qué nos dice la práctica?"

La Transversalidad de la Igualdad de Género en las políticas públicas es una de las líneas importantes de trabajo del PNUD en la región. Desde 2010 PNUD viene el proyecto "Superando Obstáculos para la Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe" que con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació (ACCD) al Desenvolupament nos ha permitido avanzar en:

- Fortalecer las bases conceptuales sobre la transversalidad de género en la región.
- Generar propuestas metodológicas a partir de las prioridades planteadas por operadores de la TG en la región: en capacidades institucionales, en evaluación de políticas de igualdad.
- Generar y dinamizar una red de operadoras y especialistas en TG integrada por unas 150 personas de la región, que retroalimenta los debates, los productos, etc.
- Identificar experiencias de TG de la región que son un termómetro para medir algunos avances y aprendizajes desde la práctica.

En 2014 PNUD lanzó una convocatoria regional que llamamos "Experiencias que marcan la diferencia" con la que pretendíamos Identificar iniciativas que mostraran resultados claros y aportaran evidencia de cómo habían implementado la estrategia. Y también aprender no sólo de las buenas prácticas, si no también, de los errores que podían dar pistas para mejorar en la implementación de la estrategia de transversalidad de la igualdad de género.

Como parte del proceso de la última convocatoria de experiencias, solicitamos a dos especialistas con una larga trayectoria en el tema, que hicieran un análisis de las experiencias que se presentaron a la convocatoria respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Qué está pasando a nivel de transversalidad de género en las políticas públicas de la región? ¿Qué hay de nuevo –tomando en cuenta la anterior convocatoria organizada por PNUD en 2010? ¿Qué se sigue repitiendo? ¿Cuáles parecen ser los nudos que no podemos desatar, cuáles estamos avanzando en desatar?, ¿Qué diferencias hay entre ámbitos geográficos, sectoriales, etc? ¿Qué nivel de involucramiento de la ciudadanía en la formulación e implementación?, ¿En qué medida se han incorporado enfoques o estrategias nuevas? Como producto de los análisis y reflexiones de estas expertas, se elaboraron dos documentos de trabajo con miradas diferentes pero complementarias:

- ["Esa esquividad transversalidad: experiencias de políticas de igualdad"](#) elaborado por Maruja Barrig
- ["Procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe"](#) elaborado por Evangelina García Prince

Hace algunas semanas finalizó la reunión N°59 de la CSW donde se hicieron múltiples análisis en relación a la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y de la estrategia acordada por los 189 gobiernos que la firmaron y propuestas para que la nueva agenda de desarrollo sea realmente transformadora en términos de igualdad de género. Creemos que es un muy buen momento para hacer un análisis latinoamericano de los acuerdos globales y de cómo estos se traducen en la práctica en nuestros países.

1. Objetivos

Desde el Área de Género del Centro Regional del PNUD creemos que la región tiene experiencia y conocimientos sobre la implementación de la estrategia de transversalidad de la igualdad de género. Por ello queremos promover este espacio virtual de discusión y debate constructivo y colectivo.

La actividad es organizada por el Área de Género del Centro Regional del PNUD, con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació (ACCD) al Desenvolupament en el marco del proyecto "Superando Obstáculos para la Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe", con los siguientes objetivos:

- Presentar los principales hallazgos de los documentos de trabajo sobre las prácticas de transversalidad de género en la región.
- Y además reflexionar colectivamente sobre cómo desatar los nudos persistentes y aprovechar mejor el conocimiento que ya tenemos como región sobre este tema.

2. Participaron en la webinar:

Especialistas en género, Activistas a favor de los derechos de las mujeres, representantes de gobierno, academia y organizaciones de la sociedad civil que forman parte de la Red de Mainstreaming de Género y personal del PNUD y de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas.

Adelaida Alayza	ISDEMU El Salvador
Akhnatón	Jeanette Ortíz SECOMISCA
Ana Gabriela	Lourdes Mondragón Padilla
Ana Landa	Marta Gutierrez
Ana Mary Risso	Marta Gutierrez UNDP Ecuador
Andrea DLR	Melanie Mejia
Cristina PNUD México	Ivonne Urriola

DGTEG Ministerio de la Mujer de Perú	Neus Bernabeu
Diana Costa PNUD Centro Regional	Miosotis Rivas-ONU Mujeres RD
Elizabeth Guerrero PNUD Chile	Mónica Cortés Yepes
Guillermina Martin	Montserrat Blanco
Ellen Aulerud	Nora García PNUD México
Estela Paguaga	Paola Vargas UICN
Ester Soto	Raissa Crespo PNUD RD
Gloria Montoya, Secretaria de las Mujeres de Medellín	Angel PNUD Cuba
Grisell	Rosa Peña
Iosu Sánchez	Sandra Rico
Instituto Quintanaroense de la Mujer (México)	Urania FLACSO México
	Yolanda Villar

3. Agenda

La webinar tuvo una duración de aproximadamente dos horas, y se desarrolló de la siguiente forma:

1. Palabras de bienvenida (ACCD/PNUD) (5 minutos)
2. Presentación "Esa esquivada transversalidad", Maruja Barrig, 20 min
3. Presentación "Hallazgos sobre la situación de los procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas", Evangelina García Prince, 20 min
4. Ronda de preguntas y respuestas (20 minutos)
5. Síntesis y cierre. (10 minutos)

4. Provocadoras del intercambio

Neus Bernabeu e **Ivonne Urriola**, del Área de Género del Centro Regional del PNUD fueron las facilitadoras del encuentro. Y contamos con dos ponentes excepcionales: Maruja Barrig y Evangelina García Prince.



Maruja Barrig (Perú)

Comunicadora Social con una Maestría en Políticas Sociales. Es consultora en evaluación de proyectos de desarrollo, planificación y diseño de estrategias de transversalización del enfoque de género en el ámbito institucional. Profesora invitada en el postgrado de Estudios de Género en la Universidad Católica (Lima). Investigadora en el campo de género, gobiernos locales e identidad étnica. Ha publicado ensayos y libros siendo los últimos, como autora, *Las Mujeres, los Gobiernos Locales y la Cooperación Española en Colombia* auspiciado por la AECID, Bogotá 2011; *“El Mundo al Revés. Imágenes de la Mujer Indígena”* edición del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, Buenos Aires, 2001. Y como editora, *“Fronteras Interiores. Identidad, Diferencia y Protagonismo de las Mujeres”*. Instituto de Estudios Peruanos – IEP. Lima, 2007.



Evangelina García Prince (Venezuela)

Socióloga y doctoranda en Ciencias Económicas y Sociales. Ha compatibilizado su trayectoria profesional como docente e investigadora de la Universidad Central de Venezuela en las Facultades de Economía y en la de Humanidades y en otras universidades de otros países, con una intensa carrera política como Senadora Nacional y Ministra de Promoción de la Mujer. Es una de las consultoras en género más activas a nivel internacional y ha trabajado para Organismos Internacionales, Gobiernos, ONG y Universidades.

Ha elaborado múltiples publicaciones, entre las últimas destacamos "Cinco Guías para la transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas y temas afines" FLACSO México 2013, "Agendas Legislativas para el desarrollo de los derechos humanos de las Mujeres" CEPAL 2010 y "Políticas de Igualdad, Equidad y Mainstreaming de Género, de qué estamos hablando" PNUD 2008, actualizado en 2011. para Beijing +20.

5. Síntesis del intercambio

Después de las presentaciones de ambas expositoras se generó un rico intercambio donde se abordaron una serie de temáticas interrelacionadas a partir de la experiencia de las participantes:

La permanencia de algunos obstáculos y nudos críticos y cómo superarlos.

- **Confusión conceptual.** Hay una gran producción conceptual en el feminismo de la región que ha venido cimentando todo el proceso de las políticas públicas. Sin embargo esta producción todavía no se articula con fuerza para incidir en los procesos de formulación y de planificación de las políticas, ni en la formación de los profesionales universitarios. Este es un tema central porque diversos grupos pueden tomar ventajas de este

desconocimiento, se da la necesidad de que los movimientos feministas y los mismos organismos internacionales hacer más hincapié en estos procesos de revisión conceptual.

- La conceptualización es algo muy importante porque estamos hablando de **igualdad desde la perspectiva de los derechos**. Por lo tanto se trata de transversalizar la igualdad en el ejercicio y disfrute de los derechos. Pero también se trata de igualdad en la autonomía de las mujeres, de dignidad humana, de no discriminación, de respeto a la diferencia. Se trata sin duda de un concepto complejo. Ninguno de los instrumentos de derechos humanos hablan de equidad.
- Hay mucha formación, centrada principalmente en talleres. Pero el estado no ha asumido claramente la **profesionalización de las y los agentes de igualdad** (como sí han hecho varios países europeos) como una formación fundamental en su carrera, lo que obliga a que cada quien tenga que inventar como resolver o enfrentar las desigualdades que encuentra. Hay poca reflexión sobre las metodologías, las técnicas y las herramientas que sirven para estos procesos.
- Y se percibe también un **cierto abandono desde la academia** de estos temas que ha avanzado más desde un análisis de género desde la sociología y la antropología, pero muy poco desde las políticas públicas y la gestión pública. Es decir que poco se sabe de cómo hacer gestión pública desde la perspectiva de género, más allá de incorporar el tema en los procesos de planificación.
- Es muy importante seguir fortaleciendo a los organismos de la mujer y acompañarles en los procesos de transversalidad y la implementación de los planes y políticas.
- Hay un obstáculo permanente que es la **falta de voluntad política**, que se mantiene incluso en aquellos países donde las mujeres ocupan los más altos cargos de decisión política. La falta de leyes de igualdad en varios países les priva del marco necesario para poder avanzar en la transversalización de género. Por eso mismo es muy importante que los procesos de transversalización que se emprendan, vengán con el aval de la persona con más responsabilidad en la institución.
- A esto se suma la **no asignación de recursos** a las iniciativas de transversalidad de género, más allá de algún recurso humano cuando lo hay. Mucho depende de las individualidades, de quienes son las mujeres que lideran este tipo de iniciativas y de su capacidad de negociación y de gestión al interior de los organismos públicos para poder conseguir los recursos necesarios.
- Hay que pensar en estrategias para eliminar o al menos **reducir las resistencias individuales e institucionales**. El patriarcado tiene más de 7000 años, y lo más complejo de trabajar es inconsciente. Una fórmula para trabajar las resistencias puede ser la formación, pero tiene que ser algo muy estratégico para que para las personas tenga sentido. Más que las teorías de género hay que trabajar con ellos/as las normas institucionales, la legislación nacional, aquellos elementos y documentos que les suenan. También es muy importante demostrar con evidencias las brechas de género a nivel sectorial.

Los procesos de TG en los ámbitos subnacionales.

- Hay una tendencia clara en la región de las vinculaciones entre los procesos de Transversalidad de Género a nivel nacional, con los desarrollados en los ámbitos subnacionales. Es fundamental contar con aliadas estratégicas del movimiento de

mujeres. Estos procesos suelen iniciar con la creación de un mecanismo institucional: un comité, una oficina, una comisión de igualdad o de la mujer. En colaboración con esos aliados se avanza hacia la formulación de una política. Luego hay que lograr que esa política tenga un presupuesto, ejecutores

- Cada proceso es diferente, pero es importante definir en cada caso una estrategia de entrada para trabajar la TG. Porque habrá países donde no puedes entrar con el argumento de los DDSSRR porque la iglesia tiene un gran poder político y social. Además es fundamental tener claro las técnicas, las metodologías y personal bien preparado. Hay que ser conscientes de que la transformación no es a corto plazo, se requiere tiempo para observar cambios.

¿Qué ha funcionado más rápido y mejor, aquellos países que tienen leyes de igualdad o aquellos donde los planes y las estrategias de desarrollo tienen contemplada la transversalización?

- Es muy importante fortalecer los diagnósticos estratégicos previos a las estrategias de desarrollo y no sólo identificar las fortalezas y debilidades, si no también ponderar las debilidades y las fortalezas para priorizar las acciones. Y es fundamental operacionalizar los conceptos relacionados con la transversalidad de género y con incorporar la perspectiva de género en los procesos de transversalización.
- Lo avances no son regulares en América Latina. Por ejemplo México tiene cuatro leyes de igualdad que no son coherentes entre sí, ni entre los avances entre las diferentes administraciones estatales. Pero al mismo tiempo tienen avances insólitos en la región como haber planteado la paridad a escala constitucional.
- Si bien es importante y hay necesidad de tener respuestas más claras y firmes sobre lo que ha funcionado mejor, hay que recordar que para el mainstreaming no hay receta, lo que podemos es tener referentes y de ahí tomar lo que nos sirve. Porque no todo funciona igual en diferentes contextos.

Ejemplos de experiencias que incorporen la perspectiva de género en los procesos de planificación y en el desarrollo de capacidades institucionales.

- Experiencia de Transversalidad de Género al interior del PNUD, que plantea la necesidad de generar una herramienta más sistémica (hacia dentro y hacia afuera). Eso implica ver cómo la TG se revierte en la gestión cotidiana, en nuestros procesos de RRHH, en nuestros procedimientos; pero también en cómo nuestros proyectos transforman las desigualdades que existen. Esta experiencia ha sido piloteada en más de 30 países del mundo y a partir de 2015 se instala como un programa corporativo al que las oficinas de PNUD deben postularse. Más información [aquí](#).
- A través del proyecto regional del PNUD, América Latina Genera, se han identificado decenas de experiencias destacadas en transversalidad de género en las políticas públicas, todas ellas están accesibles en el [Centro de Recursos](#) del portal en este [enlace](#).
- Además, en el marco de la convocatoria "Experiencias que marcan la diferencia" (2014) , a través de la cual el PNUD buscaba identificar experiencias en la aplicación de la transversalidad de la igualdad de género en las políticas de la región se identificaron 80

experiencias de toda la región y después de un amplio y riguroso proceso de revisión se seleccionaron 12 de ellas como destacadas:

Experiencias nacionales destacadas

	<p>El Salvador</p> <p>Transversalización del enfoque de género en el Sistema de Protección Social Universal. Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia</p>	<p>La experiencia rompe con el esquema tradicional de las transferencias monetarias condicionadas y plantea un acercamiento a los temas de género desde una perspectiva múltiple y aglutinadora de las muy diversas temáticas que afectan a las mujeres.</p>
	<p>Argentina</p> <p>Fuerzas policiales y de seguridad. Construyendo instituciones sensibles al género. Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad de la Nación</p>	<p>Es una experiencia muy valiosa y que plantea aprendizajes para la región por la forma en la que vincularon el proceso de cambio de la cultura organizacional con las políticas de seguridad y las respuestas institucionales a la violencia de género, dentro del marco de los DDHH.</p>
	<p>Uruguay</p> <p>Hacia un nuevo modelo de políticas de juventud con perspectiva de género. Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio Desarrollo Social (INJU-MIDES)</p>	<p>Es una experiencia desarrollada, diseñada e implementada para lograr cambios en las políticas públicas de género y juventud. Aporta relevantes aprendizajes de los procesos de transversalidad de género en políticas sectoriales.</p>
	<p>Argentina</p> <p>Estrategias de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Empleo. Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina/ Asesoría de Género y Diversidad Sexual.</p>	<p>Se trata de una iniciativa estratégica, que desafía los estereotipos de género que se encarnan en el tipo de empleo "posible" que desarrollan las mujeres y trans, creando mecanismos institucionales para reducir las desigualdades (de género y orientación sexual) en la implementación de la política.</p>
	<p>Cuba</p> <p>Institucionalización de Género en la Respuesta Nacional a las ITS-VIH/sida (Cuba: Género en ITS-VIH/sida). Unidad de Promoción de Salud y Prevención de Enfermedades.</p>	<p>Iniciativa destacada en cuanto a su abordaje del problema, diseño de sus líneas estratégicas en diferentes niveles y aseguramiento de acciones y herramientas para el propósito de transversalización. Se trata de una experiencia participativa planificada por fases, con abordaje nacional y local y con alianzas con organismos y mecanismos existentes.</p>
	<p>El Salvador</p> <p>Institucionalización de la perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU)</p>	<p>La modificación interna impulsada que es una ruptura simbólica y material clave. El proceso es innovador y de cada actividad fueron aprendiendo de sus errores y fueron mejorando progresivamente en la aplicación de las estrategias. Es muy pertinente a la realidad del Ministerio donde se genera la experiencia, y da respuesta a las necesidades de la misma.</p>
	<p>Cuba</p> <p>IGECSA Igualdad de género para la gestión con calidad de la seguridad alimentaria. MINAG/PNUD</p>	<p>La experiencia ha conseguido ser incorporada en la estrategia de género del MINAG como una herramienta para transversalizar género en las organizaciones e instituciones del sector. Está reduciendo las brechas de género en el sector cooperativista en el país.</p>

Experiencias subnacionales destacadas

	<p>Colombia</p> <p>Transversalización de la Equidad de Género al interior de la Administración Municipal.</p> <p>Secretaría de las Mujeres de la Alcaldía de Medellín.</p>	<p>Fuerte apuesta política al fortalecimiento institucional como eje impulsor de políticas de igualdad y como engranaje para una efectiva transversalización del enfoque de género en a los distintos ámbitos de gestión pública municipal. Destaca por los procesos de concertación, capacitación, asesoría técnica y seguimiento impulsados.</p>
	<p>Costa Rica</p> <p>Integración transversal del enfoque de género en el quehacer municipal.</p> <p>Municipalidad de Heredia</p>	<p>La iniciativa ha desarrollado con claridad y fundamentos el proceso de incubación y formulación de una política pública que incorpora la transversalidad de la igualdad de género con el fin de disminuir las brechas sociales y de género y la promoción de la inclusión de la diversidad en la gestión local de forma coherente con la política nacional de igualdad.</p>
	<p>México</p> <p>Igualdad Sustantiva.</p> <p>Instituto Veracruzano de las Mujeres</p>	<p>Es una experiencia que acepta el doble desafío del cambio interno y de proyección hacia las mujeres del Estado en cumplimiento de principios internacionales y de políticas locales y nacionales. Los cambios que propone suponen modificaciones importantes en la estructura institucional y en la armonización de las normas.</p>
	<p>Colombia</p> <p>Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género y Derechos de las Mujeres en Bogotá. Secretaría Distrital de la Mujer de la Alcaldía de Bogotá.</p>	<p>Es una iniciativa que ha puesto en marcha no sólo mecanismos sino también normas municipales para garantizar la sostenibilidad del proceso. El modelo de transversalidad de género es un aporte innovador a los procesos de transversalidad.</p>
	<p>México</p> <p>Transversalización de Género desde la Dirección de Políticas de Género de la Delegación Tlalpan. Dirección de Políticas de Género de la Delegación Tlalpan</p>	<p>Es una iniciativa que ha definido un documento rector de la transversalidad de género e identificado indicadores claros para evaluar su eficacia y eficiencia. Puede convertirse en una referencia para otras instancias semejantes en el ámbito subnacional.</p>

Si desea escuchar la [grabación completa](#) de la webinar haga click en este [enlace](#) . A continuación encontrará las presentaciones de Maruja Barrig y Evangelina García Prince.

WEBINAR

20 AÑOS DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
¿QUÉ NOS DICE LA PRÁCTICA?

8 DE ABRIL 2015

UNA LECTURA A LOS PROCESOS

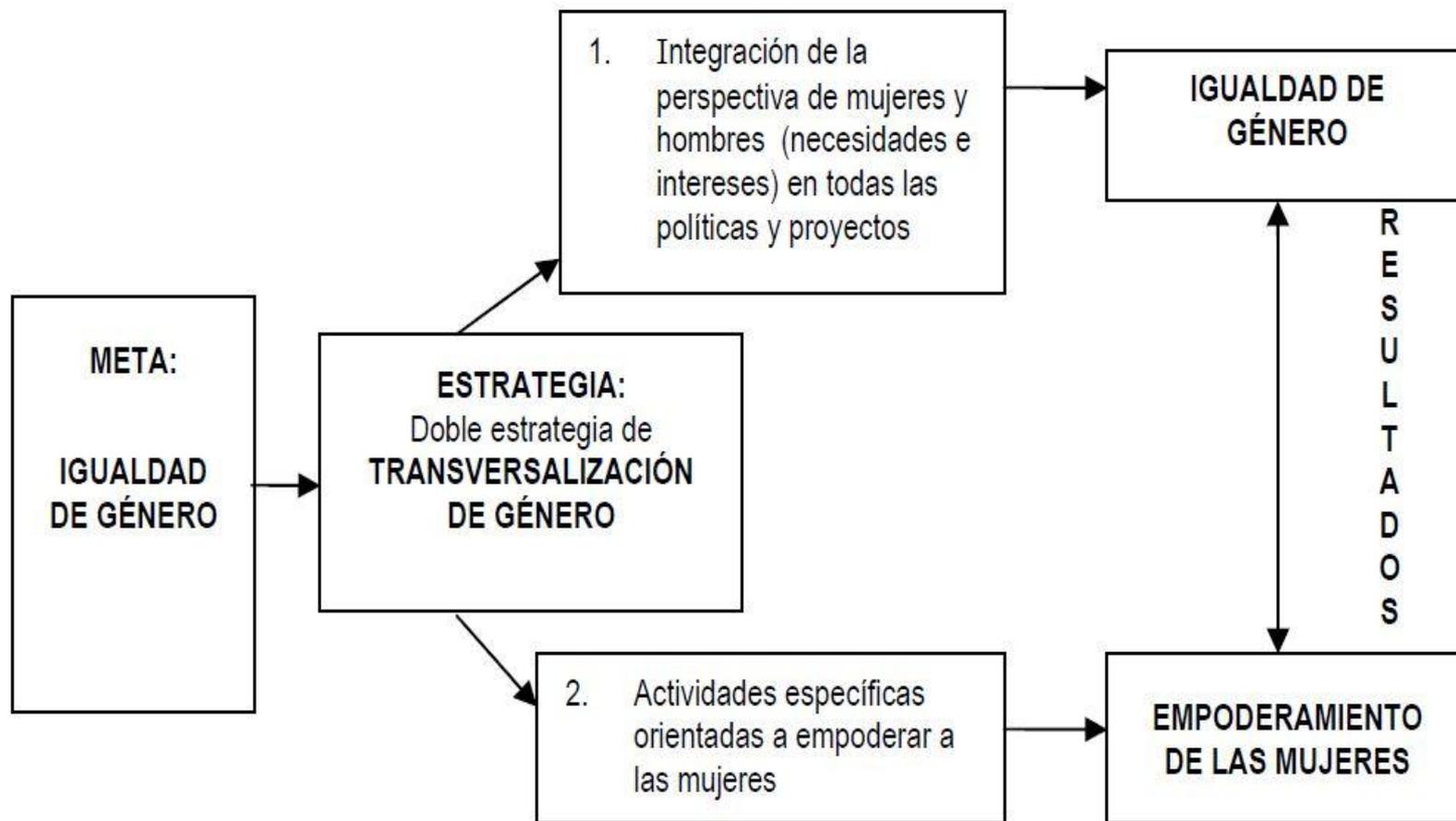
Tendencias de Transversalidad de Género en América Latina

- ✓ transformaciones internas institucionales: empezar por casa;
- ✓ los ámbitos territoriales que alojan la experiencia: gobiernos subnacionales

EN EL CAMPO DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD

- **Acciones afirmativas** : reducir las brechas de desigualdad (programas para jefas de hogar; violencia contra la mujer; capacitación para el trabajo; micro – emprendimientos, etc.)
- **Transversalización**: Estrategias de diversos niveles- local / nacional- generalmente en los sectores más receptivos.

La doble estrategia para la igualdad



Fuente: Moser, C. (2005: 3) Annex 1. An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi. Overseas Development Institute. London.

1. COHERENCIA INSTITUCIONAL

Un primer mecanismo: Procedimientos / herramientas alusivas a la planificación:

- Un grupo de experiencias presentadas enfatizan: estado de la cuestión en la institución (auditoría de género); una revisión de los instrumentos de programación, incluyendo indicadores para el monitoreo y la evaluación; identifican responsabilidades y atribuciones del personal a cargo de liderar el proceso; asignan presupuesto inicial; establecen canales de coordinación intra - institucionales para aprendizaje interno; si no existe, posiblemente se crea una instancia especializada para la mujer (Consejería, Dirección; Secretaría) lo cual supone una modificación parcial de la estructura existente.

Un segundo mecanismo: Políticas de personal

- análisis del balance de género de la organización tanto a nivel de la planta de personal en general como de los cargos directivos; del ambiente laboral - participativo y con directorio receptivo al cambio y a la igualdad de género - políticas de promoción afirmativa para las trabajadoras y las aspirantes; normas internas que sancionen el hostigamiento sexual laboral; espacios físicos amigables para las empleadas, desde baños hasta remoción de afiches y otros adornos que pueden ser considerados sexistas. (Empresas para la Igualdad)

SELLO DE IGUALDAD DEL PNUD

(UNA COMBINACIÓN DE MUESTRA)

- **Sistema de Gestión**, el liderazgo de los directivos, los recursos económicos asignados son indicadores importantes;
- **Capacidades**, referidas a los conocimientos técnicos y las actitudes del personal sobre las relaciones sociales de género;
- **Ambiente de trabajo** abierto y participativo;
- **Gestión del conocimiento**, donde las experiencias, la participación de las oficinas en foros y en diseminación de lecciones aprendidas son indicadores prioritarios;
- **Programas y proyectos**, la manera como los proyectos que se desarrollan, y las herramientas de planificación y monitoreo integran el enfoque de género en todos los procesos de intervención;
- **Alianzas**, en función a cómo cada oficina PNUD se relaciona con la sociedad civil, con los organismos del Estado, etc.;
- **Resultados** logrados e *Impacto* de la intervención

2. ÁMBITO DESDE DONDE SE DESARROLLA LA INICIATIVA

Avances en la descentralización política y administrativa en América Latina

- ❑ Descentralización territorial: niveles sub – nacionales con estructura, planes u otros instrumentos. El rol del movimiento de mujeres.
- ❑ El entusiasmo por los procesos participativos podría oscurecer los resultados: planes y movilización Vs. Impactos en políticas.
- ❑ Articulación y colaboración entre los mecanismos a nivel central y local: Chile Perú México Colombia

ALGUNOS OBSTÁCULOS COMUNES

- *La confusión conceptual:* el término transversalización se resemantiza. La práctica denomina transversalidad de género a proyectos de acción afirmativa, a cambios en la cultura organizacional o a una combinación de ambos
- *La evaporación de la política:* de la enunciación sobre la “importancia de la transversalización” y de pasos iniciales, como la conformación de un Comité / Equipo de Trabajo e incluso de algunas acciones formativas a la planta de personal, el impulso institucional se va perdiendo hasta desaparecer (“evaporarse”).
- *Del tema que compete a todos al tema del que nadie se hace cargo:* la transversalización es una aspiración pero podría terminar convirtiéndose en una trampa pues como debe permear toda la institución y penetrar en sus planes, sectores e instrumentos sin que sea responsabilidad de una sola oficina, es un “asunto de todos” pero podría terminar siendo una responsabilidad de nadie.
- *Hágase, pero no hay recursos:* una política de transversalidad debe su impulso inicial a la “voluntad política”. Pero puede ser una promesa vana si no viene acompañada con los recursos para cumplir las tareas que se requieren.
- *Equipo impulsor débil o sin poder dentro de la institución:* las organizaciones, especialmente las públicas, enfrentan un dilema con los contratos del personal que se ‘adicionan’ para llevar a cabo la transversalidad de género. Personas con contratos temporales, en una escala jerárquica desde la cual no emana poder para influir y permear otras estructuras y, pese a la solvencia profesional, no tienen capacidad de convocatoria.
- *Elevada rotación del personal:* vinculado al punto anterior, un aspecto que suele entorpecer las iniciativas de transversalización es la rotación del personal.
- *Las “resistencias” del personal:* especial aunque no exclusivamente masculino; se expresan de múltiples maneras, ausencia a las reuniones objetando recarga de tareas, descalificación del enfoque por considerarlo o una moda o una acción innecesaria, etc.

ESTRATEGIAS

- Liderazgo efectivo de los cuerpos directivos (impulso a la transversalización y los fondos para ejecutarla).
- Disponibilidad de procesos y procedimientos (enfoque de género integrado completamente al ciclo de programación, no sólo en el diagnóstico).
- Construcción de indicadores; monitoreo y evaluación asegurados
- Recursos humanos y financieros adecuados (cómo convertir *voluntad política* en financiamiento para la capacitación del personal, la ejecución de políticas, la contratación de profesionales, etc.)
- Incentivos organizacionales apropiados y estructuras para la rendición de cuentas (modificaciones en comportamientos entre colegas, las acciones afirmativas para las trabajadoras mujeres- que pueden resentir a los varones- y los cambios burocráticos en los procedimientos organizativos no son aún muy populares) “*Si no lo haces, no pasa nada*”

MUCHAS GRACIAS



Al servicio
de las personas
y las naciones

AMERICALATINA
genero
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
PARA LA IGUALDAD DE
genero

Área Práctica de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe.

Webinar

«20 años de Transversalidad de Género ¿Qué nos dice la práctica?»



Principales hallazgos relacionados con la situación de los procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas en América Latina y El Caribe.

**Autora Consultora
Evangelina García Prince**

Miércoles 8 de abril 2015 a las 9:00 hrs (hora de Panamá)

egarciaprince@gmail.com

El trabajo que se presenta a continuación es el resultado de la revisión y análisis de las 48 experiencias seleccionadas en la primera ronda de la Convocatoria realizada por PNUD América Latina Genera en 2014, sobre “Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y El Caribe”

Consultora: Evangelina García Prince



ANTECEDENTES

Con el apoyo financiero de la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, el Área Práctica de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y El Caribe, ha venido desarrollando la iniciativa "Superando obstáculos para la transversalidad de género en América Latina y El Caribe"

En 2010, organizó una convocatoria para seleccionar "Experiencias exitosas de Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe".

El propósito era identificar experiencias nacionales innovadoras en "transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas y promover intercambio y reflexión colectiva para generar un nuevo conocimiento sobre las políticas públicas de género"

En 2010 hubo una primera reunión de responsables de los organismos de la Mujer o de la Igualdad, de 9 países de la región, para promover la construcción e innovación de conceptos y métodos para la transversalidad de género.

Se conocieron 33 experiencias de transversalidad en 12 países, que mostraron el carácter muy preliminar de dichas prácticas. 1)

Se concluyó que los principales obstáculos para la transversalidad eran: conceptuales, políticos, técnicos, institucionales y culturales.

1. (http://americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-3-DQEH2707.pdf)s.

El pasado año se dio la *“Convocatoria 2014: Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe.”* La convocatoria buscaba conocer experiencias:

- ***Exitosas en reducir desigualdades y transformar las relaciones de género.***
- ***Que muestren la adopción de la perspectiva de género en políticas públicas nacionales o locales.***
- ***Que hayan hecho una diferencia en la aplicación de la estrategia de transversalidad de género.***
- ***Que aporten aprendizajes para iniciativas similares***

**Brevísima descripción del
conjunto de casos
analizados.**

Participaron en la Convocatoria 78 experiencias recibidas de 14 países de la región y fueron seleccionadas 48. Esta presentación es el resultado del análisis de las seleccionadas.

Entre ellas hay organismos gubernamentales (OG) y no gubernamentales (ONG): nacionales, subnacionales, municipales y locales y uno multinacional regional.

De los OG hay experiencia de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Hubo OG de diversas jerarquías político administrativas: Ministerios o Secretarías, en entidades nacionales y descentralizadas, y en iniciativas sectoriales y sub sectoriales.

Algunos actúan directamente en el diseño y ejecución de políticas públicas nacionales o subnacionales, mientras que otros lo hacen de manera indirecta o al margen de responsabilidades fijas.

Esta variedad, muestra el esfuerzo de la institución convocante

Y brindó una visión de conjunto de la diversidad de iniciativas, actores y ejecutorias vinculados a la posibilidad real de la igualdad de género en las políticas públicas de la región.

PRINCIPALES HALLAZGOS RESULTANTES DEL ANALISIS

Los resultados de este análisis no representan un diagnóstico completo sobre la situación de los esfuerzos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de la región.

Sin embargo, ofrecen perfiles consistentes y absolutamente pertinentes, al propósito de ofrecer un panorama de aspectos básicos de lo que está ocurriendo con las políticas de igualdad de género y el proceso de transversalización.

1 Han aumentado las entidades o programas subnacionales y/o locales a cargo de los temas de las mujeres o de la igualdad de género, debido a:

- a) Ha crecido el apoyo de las instituciones nacionales, a la creación y fortalecimiento de entes subnacionales y locales.***
- b) Hay nuevas opciones de cooperación técnica y financiamiento, privadas o intergubernamentales, de alcance subregional, regional e incluso internacional.***

2 Algunas -aun escasas- entidades académicas, han incorporado a sus cátedras y programas sobre asuntos "de las mujeres", iniciativas de formación, casi siempre puntuales. sobre políticas públicas y mainstreaming de la igualdad de género.

1. En los OG, parecen ser muy comunes las resistencias a trabajar asuntos que afectan a las mujeres o la igualdad o discriminación de género, en acciones específicas o transversales.
2. Las resistencias van desde las actitudes personales hasta los comportamientos de equipos y autoridades.
3. La apreciación más frecuente que surge del análisis es "la falta de sensibilidad en las o los funcionarios o actores que deben intervenir," para comprender la necesidad o la importancia o los posibles resultados positivos de la intervención.
4. Esto ha hecho necesario que las propuestas incorporen, como una necesidad, *procesos de sensibilización del personal*, de diverso alcance y contenidos



- 1. Se mantiene la tendencia regional a jerarquizar político administrativamente los organismos de la mujer o de la igualdad y hay iniciativas crecientes hacia su descentralización.**
- 2. Aumentan los esfuerzos de descentralización y principalmente, en organismos de nivel subnacional; su estabilidad y suficiencia son muy dispares.**
- 3. También aumenta el número de organismos municipales e igualmente con una situación regional y nacional muy dispareja.**



4. La adopción de criterios de “género” o la “transversalidad de género” han logrado **un significativo nivel de promoción y cierta “popularidad”** en instituciones u organizaciones vinculadas con asuntos de las mujeres o de desigualdades de género.

5. Ello ha elevado **la visibilización** del tema y su **verbalización** en un discurso más comprometido, en diversos instrumentos organizacionales de difusión y comunicación.

6. Ha aumentado la presencia del **tema en medios masivos**, con expresiones regulares o puntuales.



- 7. Las organizaciones e instituciones son mas concientes de los problemas que implican las desigualdades y discriminaciones de género y de la necesidad de buscar soluciones.**

- 8. El tema es frecuente en el discurso político de instituciones, líderes y representantes, tanto en los OG como en las ONG.**

- 9. Se mantienen el interés y los esfuerzos de las OG por producir y divulgar estadísticas desagregadas por sexo.**

- 10. Los esfuerzos no son iguales pero hay mas conciencia e interés en ellas y sobre la necesidad de producirlas.**



- 11. Los procesos de formación han crecido, diversificado y mejorado, conceptual y metodológicamente.**
- 12. Hay **mayor** conciencia de su importancia y urgencia, en toda iniciativa de política pública de igualdad, de cualquier nivel y alcance.**
- 13. Es una necesidad muy sentida como lo muestra la creciente y, a menudo, insatisfecha demanda para tales programas.**
- 14. En muchos casos existe la convicción de que la formación debe ser sistemática y con varios niveles de especialización.**
- 15. Se siente la necesidad de formación conceptual e instrumental en el marco de procesos estables y continuos.**



16. Los procesos de formación que se adelantan, distinguen tres tipos de acciones principales:

- a) **Sensibilizaciones** sobre género, sobre igualdad y sobre los propósitos concretos de la iniciativa;
- b) **Capacitaciones** en los aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos, que exige adoptar el enfoque de igualdad de género en políticas públicas o en proyectos, principalmente.
- c) **Especialización profesional**, que permita contar con recursos mas amplios como los que supone la adopción de criterios de igualdad de género en políticas y proyectos en áreas diversas: salud, educación, participación política, cultura, ambiente, economía, etc.

17. Hay mayor conciencia de que, lograr los objetivos de transversalizar “el enfoque de género”, implica **reconocer y vincular coordinada y efectivamente a diversos actores** con responsabilidades directas o indirectas en el logro de los objetivos.

18. Prácticamente **todas las propuestas analizadas** incluían esta articulación como una **condición básica** para su ejecución, buscando una sinergia efectiva, en el marco operativo aceptado por todas las partes.

19. Se han detectado valiosas contribuciones en las intervenciones directas de los proyectos, como por ejemplo: a) procesos o técnicas de empoderamiento; b) incremento de la conciencia de derechos; c) de la identidad de género; d) de la identidad ciudadana.



PRINCIPALES HALLAZGOS EN MATERIA DE DEBILIDADES.

1. Sobre el enfoque empleado en las acciones.
2. Sobre los aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos.
3. Los procesos de formación
4. Sobre el papel y contribución de las ONG

Debilidades: **Sobre el enfoque empleado en las acciones.**

1. La mayoría de las iniciativas, que se presentaron como de aplicación del enfoque de género, tienen un carácter principalmente **"mujerista" y no avanzan hacia un enfoque género transformativo.**

2. El enfoque de género se sigue tratando y ejecutando, en la mayoría de los casos como un **componente** y no como una dimensión de alcances globales y transversales.

3. El enfoque de género se trata como un fin en si mismo y no se articula explícitamente al objetivo de igualdad de géneros.

3. Este modo de tratar la igualdad de género como componente aparece en casi todas las jerarquías de experiencias.



4. Varias experiencias demuestran la existencia de confusiones sobre este aspecto. Como algunas experiencias de mujeres, sin referencia a problemas y mucho menos a políticas de igualdad de género.

5. Sólo pocas experiencias lograron parcialmente ser género sensitivas, pero sin clara estrategia, lo que impide lleguen a ser género transformativas con impacto duradero y explícito en las desigualdades existentes.



6. Es excepcional la presencia del tema de la igualdad de género como un objetivo incorporado a los planes de desarrollo.

7. Cuando se menciona, lo que ocurre, por ejemplo, en la minoría de planes nacionales conocidos, es como un componente más en algunas áreas. No se transversaliza.

8. Una importante debilidad es que, si bien el enfoque de género se ha popularizado, la variedad de significados que se le asigna, solo en ciertos casos son aceptables y correctos y en la mayoría parciales e incompletos.



9. Los temas más relevantes y más frecuentemente atendidos en las experiencias analizadas son: la violencia de género contra las mujeres, los derechos sexuales y reproductivos, la participación pública o política.

10. Otros aspectos como trabajo, empleo, educación, salud integral, servicios, seguridad, combate a estereotipos, y la propia institucionalización de los programas, son asuntos menos frecuentes en las agendas de las organizaciones.



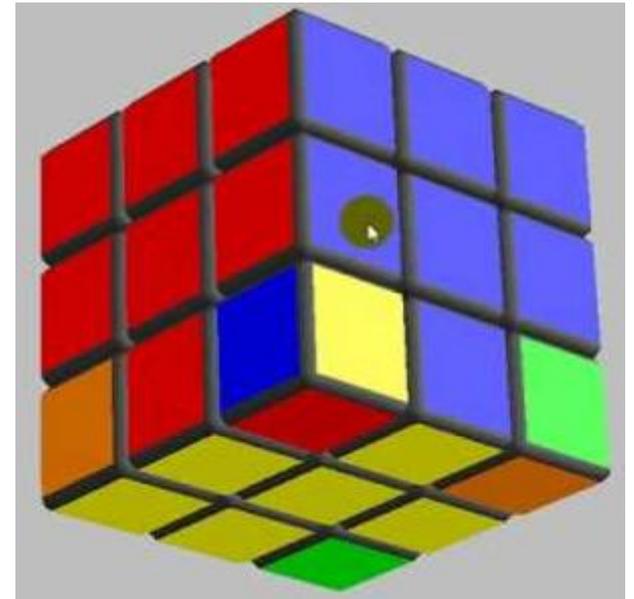
1. Una marcada debilidad es el **limitado manejo de la terminología, conceptos y metodologías sobre políticas públicas.**
2. El concepto de política pública se emplea en forma ***asistemática y ocasionalmente errónea***, sin conciencia de lo que implica respecto a las leyes, programas y proyectos de igualdad.
3. Parece que **se ignoran los avances** en: a) la sistematización de la transversalidad de la igualdad de género; b) los encuadres conceptuales, metodológicos y técnicos del diseño y análisis de políticas públicas.
4. E incluso, en algunos casos, se llegan a desperdiciar esfuerzos positivos en este sentido, que han logrado algunas experiencias examinadas.

5. Una de las debilidades más frecuentes, generalizadas e importantes, es la persistencia e incremento, aun **en algunas Constituciones nacionales, leyes, planes y acciones de todo tipo y alcances, las confusiones sobre conceptos básicos como igualdad, equidad, paridad, transversalidad y otros**, cuya claridad es esencial en instrumentos eficientes y comprensibles quienes son responsables en la ejecución.



6. La “perspectiva de género” es entendida y aplicada de maneras diversas sin aclarar su significado.

7. Con frecuencia se comete el error de tener la aplicación del enfoque o perspectiva de género, como propósito principal del esfuerzo y confundirlo con la estrategia de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas.



8. Muchas iniciativas analíticas o de intervención son deficitarias o carecen de diagnósticos que fundamenten las intervenciones.

9. La mayoría de los diagnósticos que se hacen son de tipo normativo tradicional, con escaso o nulo perfil género sensitivo y son muy pocos los diagnósticos estratégicos, Sin éstos no es posible diseñar estrategias validas.

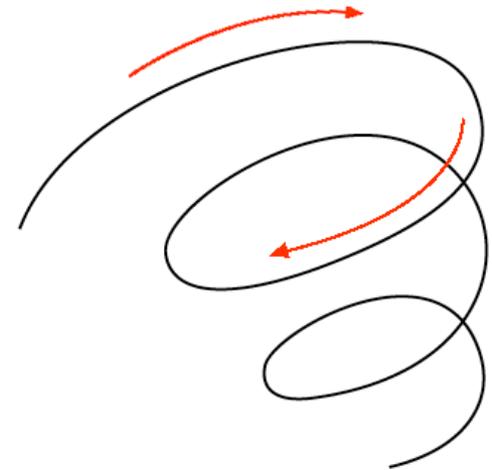
10. Los diagnósticos son principalmente cuantitativos para determinar las **brechas de género existentes, lo cual es básico, pero que no basta.**



11. No se hacen análisis diagnósticos de sesgos de género, en la normativa, que fundamenta las experiencias, ni en los textos que contienen las propuestas, ni en instrumentos de recolección de información, etc. Tampoco se mencionan como hechos a corregir.

12. En la mayoría de los casos, los contextos normativos existentes –tradicionalmente plagados de *sesgos de género*- se asumen como bases de acciones, en forma acrítica.

13. Esto puede deberse principalmente a falta de preparación o a insuficiente motivación del personal que debe realizar los análisis de género, disciplina, casi nunca mencionada en las experiencias analizadas.



14. La interseccionalidad es un tema novedoso y sólo se asume en contados casos, tanto en las propuestas de OG como de ONG.

15. En las experiencias que la incorporan, es selectiva e intencional, de acuerdo a los propósitos del proyecto.

16. Estas pocas experiencia sensibles a las diferencias, las asumen circunstancialmente y no en sus implicaciones conceptuales ni metodológicas.

17. No hay adopción intencional y planificada del concepto de interseccionalidad o diferencias, como una exigencia permanente en el diseño o ejecución.



18. No hay todavía contribuciones significativas sistematizadas en metodologías y tecnologías para transversalizar la igualdad de género en las políticas.

19. Las experiencias que se están iniciando, por su novedad, no están suficientemente desarrolladas como para evaluar resultados.

20. Las de mayor data no ofrecen aun posibilidades de seguimiento sistemático.



- 1. Se reconoce ampliamente, que la formación es importante y urgente, pero que los actuales esfuerzos se desarrollan en forma irregular, puntual y muy limitados en tiempo, alcances programáticos y personal de instrucción.**
- 2. Estos límites suelen estar asociados con escasas posibilidades financieras.**
- 3. Las universidades y otras instituciones de tercer y cuarto nivel, que desarrollan experiencias en Cátedras, Programas y Centros de Estudio de la Mujer, solo en pocos casos ofrecen regularmente oportunidades de formación sistemática de agentes o profesionales o especialistas en políticas públicas de igualdad.**



3. Son excepcionales los programas para la **profesionalización** en políticas públicas de igualdad y en la estrategia de transversalidad.

4. Los pocos existentes en la región, no representan una carrera en si misma. Son diseños *ad-hoc* en los programas de posgrados y principalmente como Diplomados. De vez en cuando alcanzan el nivel de la Maestría.

5. En estos casos, en el diseño, las horas presenciales son pocas, aun en cursos donde el aprendizaje debe ser permanentemente supervisado, como en las herramientas metodológicas y técnicas.



- 1. Las ONG, tienen potencial de contribución en políticas públicas, pero generalmente sus acciones se hacen sobre la base de compromisos personales y de grupos, tienden a ser puntuales y sin articulación institucional al proceso de políticas públicas.**
- 2. Son pocas las que tienen una conexión efectiva con los procesos de las políticas públicas.**
- 3. No siempre sus experiencias tienen una hoja de ruta clara y definida o una estrategia de incidencia efectiva en las políticas públicas. No poseen adecuados mecanismos de socialización electrónica de sus esfuerzos.**



Algunas conclusiones preliminares para mejorar la aplicación efectiva de estrategias de transversalidad de la igualdad de género en la región.

1. La institucionalización de las políticas de igualdad y su instrumentación efectiva en una estrategia de transversalidad sectorial y estructural, **sigue siendo un objetivo operativo para el mediano plazo**, lo cual permitiría superar progresivamente las deficiencias presentes en los esfuerzos que se realizan.
2. Sería importante que las instancias nacionales e internacionales, con capacidad de incidencia en los gobiernos, **promoviesen el cumplimiento de los acuerdos con las políticas de igualdad**.
3. Se requieren soluciones urgentes para **la necesidad de profesionalizar** a quienes actúan como agentes de igualdad, sin la preparación, conocimientos y habilidades adecuadas.

4. Se requiere elevar **la transversalidad de la igualdad de Género** en las políticas públicas, a la categoría de un mandato expresado formalmente **en algún instrumento de política pública del más alto nivel** posible, (Ley de Igualdad, Ley Nacional de Planeamiento, o similar).
5. Hay que fortalecer los esfuerzos por **superar el enfoque mujerista** en las experiencias. Si bien puede ser conveniente y válido en una primera fase de la estrategia de transversalidad de la igualdad de género, si ésta no es explícita y orientada a la transformación de las relaciones de género, no se pueden esperar impactos reales y completos en las estructuras de la desigualdad de género.
6. Las ONG deben atender con interés, **la profesionalización de sus operadoras** y operadores y desarrollar más efectivamente sus capacidades de incidencia política.

7. Hay que insistir en la **difusión de la teorización, de las metodologías y tecnologías de diseño, puesta en marcha y evaluación de las políticas de igualdad** en, al menos cuatro aspectos fundamentales, que ya son parte del acervo básico de conocimientos en el área: a) análisis de políticas públicas, b) teorización sobre igualdad y otros conceptos básicos relacionados, (equidad, igualdad de oportunidades, igualdad de trato, igualdad de resultados, igualdad de derechos, igualdad sustantiva, etc); c) políticas de igualdad; d) diseños estratégicos y del mainstreaming de la igualdad de género.

8. A escala nacional hay que buscar **solución a la dispersión y heterogeneidad de los esfuerzos** que se hacen, a veces contradictorios en ciertos aspectos, dentro de un mismo país o institución.

9. La **ausencia de planes de igualdad** consensuados y negociados que superen los cambios de gobierno y de las administraciones, crea distorsiones costosas en todos los órdenes. Por tanto hay que avanzar hacia su perfeccionamiento y el logro de los consensos políticos necesarios para su continuidad.

10. Hay que fortalecer los procesos de **negociación y acuerdos entre actores significativos**, para dar oportunidad a la necesaria continuidad de los esfuerzo.

11. Es necesario el **fortalecimiento genero sensitivo de los liderazgos institucionales** para impulsar con decisiones eficientes las propuestas y las iniciativas.

MUCHAS GRACIAS