

Transformando al Estado: Sello Global de Igualdad para Instituciones Publicas

La clave para el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Raquel Lagunas, Equipo Global UNDP, New York



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Contexto Global

- **Tensiones y ambigüedad (avances y retrocesos en la agenda de la igualdad).**
- **Reconocimiento público de la discriminación.**
- **Fuerte movimiento de mujeres (rendición de cuentas).**
- **Mayor capacidad/ experiencia / feministas dentro de las instituciones.**
- **Necesidad de fortalecer mecanismos de igualdad.**
- **Mayor reconocimiento: valor de la Paridad y Diversidad como fuerza de trabajo de las entidades públicas.**
- **Reconocimiento de la necesidad de:**
 - **Inversión a largo plazo en desarrollo de capacidades;**
 - **Enfoques multidimensionales / sectoriales.**
 - **Nuevos Liderazgos.**



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Contexto Global



Al servicio
de las personas
y las naciones

- Los **ODS** son una oportunidad única y deben traducirse en **cambios institucionales concretos** y mecanismos de implementación.
- Los gobiernos nacionales son los **principales actores**.
- **Necesidad de "aceleradores"** para hacer frente a la reforma institucional para reorientar las políticas públicas hacia la igualdad de género.



Experiencia de PNUD en Certificaciones



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Para compañías públicas y privadas
(Desde 2007)



Para PNUD/ oficinas y centros regionales
(Desde 2010)



**Servicios de Asesoría a otras organizaciones
de desarrollo.**
(Desde 2014)

Lecciones Aprendidas desde el Sello PNUD

Aceleradores

- Crear un escenario global, colectivo y competitivo es motivador y atractivo.
- Los incentivos "Intangibles" funcionan, como la reputación y el reconocimiento.
- La naturaleza voluntaria de una certificación/premio crea mayor apropiación y compromiso.
- Marco alcanzable, concreto y mensurable. **Dirigiéndose a altos directivos-nivel político**: es un factor clave de éxito.
- El poder de las INTERCONEXIONES: enfoque sistémico-multidisciplinario. (Cómo entendemos la organización?).
- **Liderazgo Transformativo**. Una visión e inversiones a largo plazo.
- Necesidad de renovar el discurso de la transversalidad.

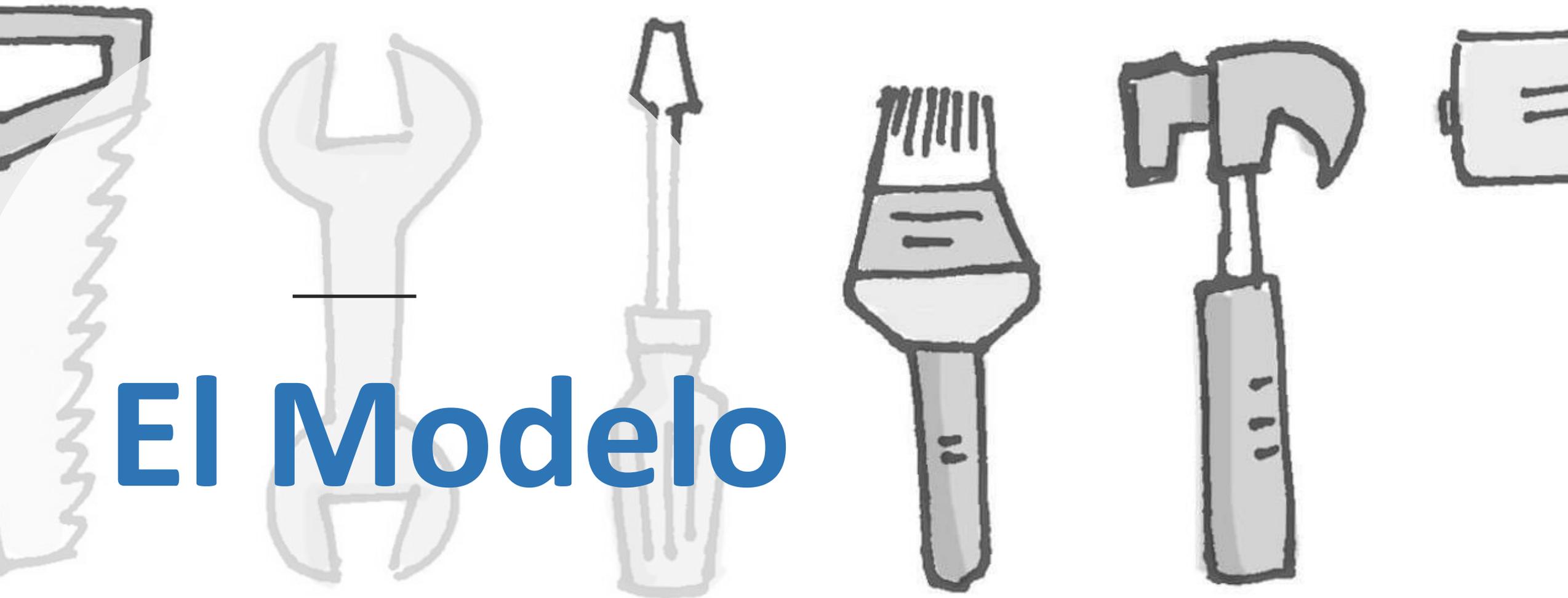


Que queremos lograr desde lo Global?



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

- **Capacidades ampliadas de las entidades públicas para implementar los ODS.**
- **Mayor transparencia y una agenda de igualdad de género más arriesgada.**
- **Surgimiento de campeones/as de igualdad de género en las entidades públicas.**
- **Erradicación de prácticas discriminatorias.**
- **Promoción de alianzas estratégicas y colaboración con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres.**



El Modelo

¿Por qué un programa de incentivos basado en un modelo de certificación?

- **Es necesario reconocer el buen trabajo de las instituciones.**
- **La competencia sana funciona.**
- **Proporciona una hoja de ruta concreta-estrategias concretas-para “engender” instituciones públicas.**
- **Ayuda a las instituciones a ser más efectivas y eficientes.**
- **Acelerar cambios.**



¿Por qué un programa de incentivos basado en el modelo de certificación?

- **Construye puentes entre la estructura organizacional y resultados de las políticas públicas.**
- **Promueve la coordinación interministerial/sectorial/ departamental.**
- **Reconoce que los cambios profundos son graduales y requieren tiempo.**
- **Promueve el rigor (enfoque basado en la evidencia).**



Modelo Global

- Establece estándares globales de desempeño para integrar la igualdad de género en una entidad pública.
- Crear una Herramienta de Auto-Diagnostico.
- Acceso a través de una plataforma global en línea.
- Flexible y aplicable a diferentes actores.
- Ingrediente clave: **Mejora** e **Incentivo**.
- Los resultados ayudan a diseñar planes concretos de reforma de las entidades para aplicar políticas sensibles al género para el logro de la Agenda de ODS.



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

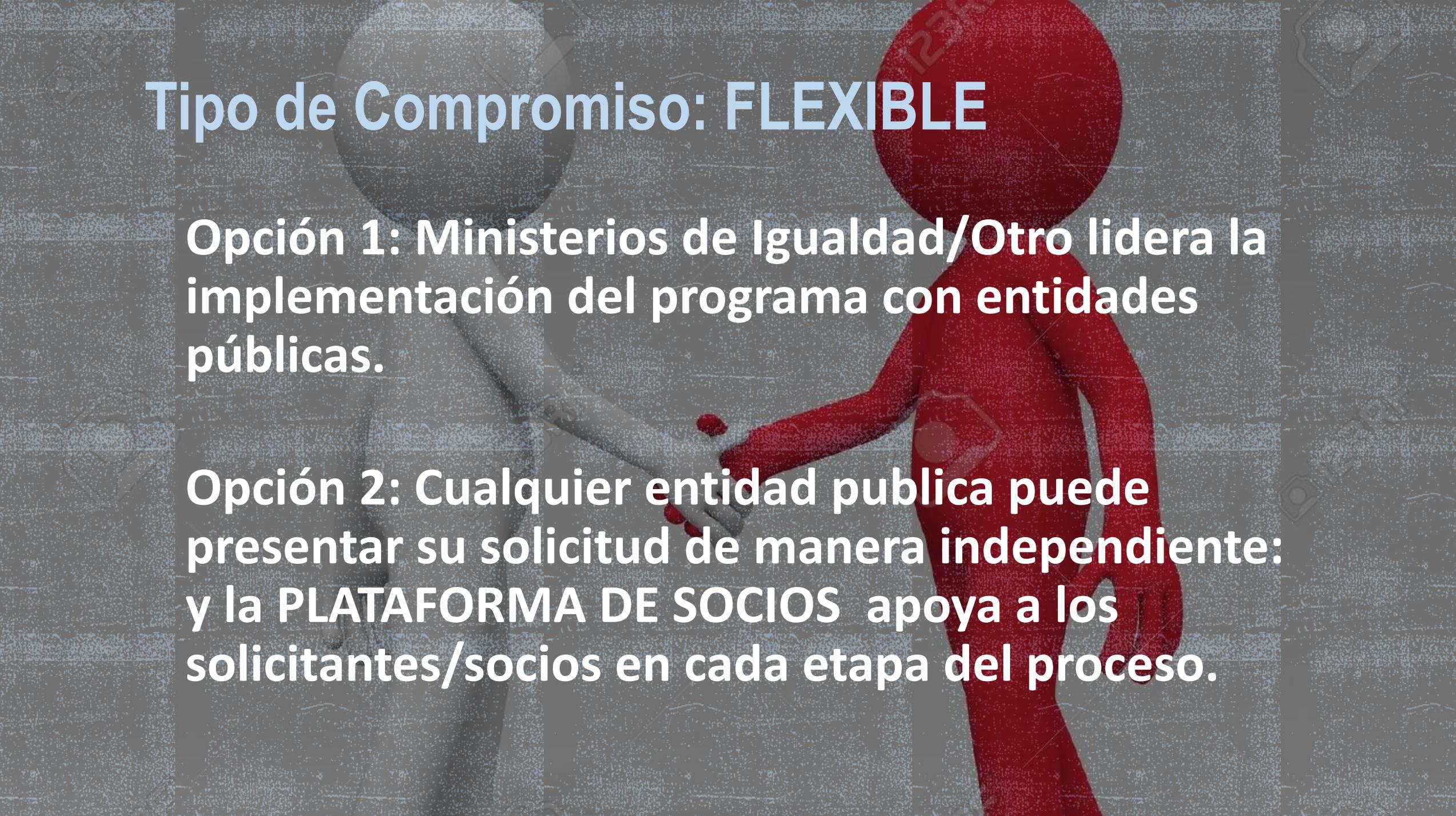
Una plataforma global de socios: acompañamiento técnico y desarrollo de capacidades

La Herramienta: Seis áreas de rendimiento

- 1. Gestión sensible al género**
- 2. Capacidades**
- 3. Clima Organizacional**
- 4. Partenariados**
- 5. Mecanismos para diseñar, monitorear e implementar políticas / programas**
- 6. Resultados**



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

The background of the slide features two stylized, 3D-rendered human figures. One figure is white and the other is red. They are positioned in the center, facing each other and shaking hands. The background is a dark, textured grey with a grid pattern.

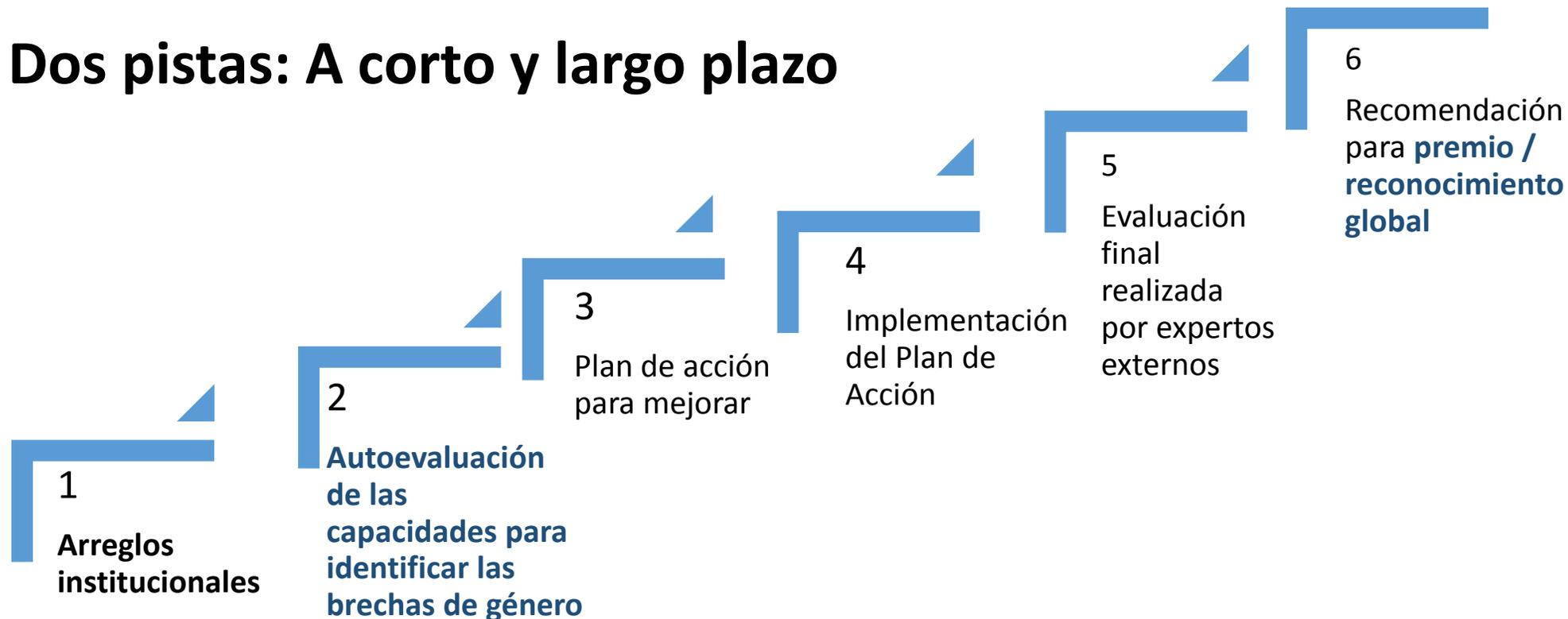
Tipo de Compromiso: FLEXIBLE

Opción 1: Ministerios de Igualdad/Otro lidera la implementación del programa con entidades públicas.

Opción 2: Cualquier entidad publica puede presentar su solicitud de manera independiente: y la PLATAFORMA DE SOCIOS apoya a los solicitantes/socios en cada etapa del proceso.

El Proceso

Dos pistas: A corto y largo plazo

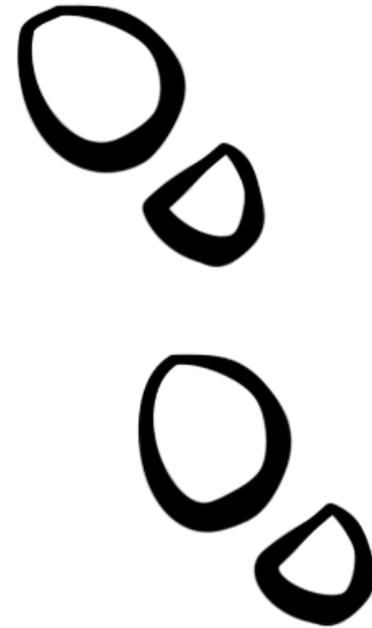


Pista a corto plazo: 2 pasos

Seguimiento a largo plazo: 6 pasos

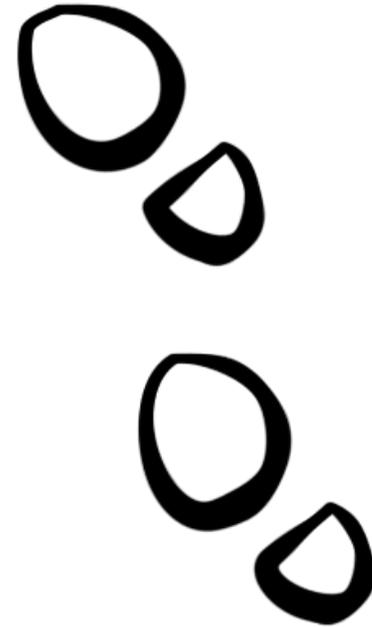
Pasos dados

- Desarrollo de la propuesta y borrador de herramienta (Enero- Junio 2017).
- Reunión de consulta en NY con académica, fundaciones, UN Women, otras entidades.
(Agosto 2017)
- Piloto ámbito local en Moldova (Septiembre-Diciembre 2017).
- Revisión de la herramienta.



Próximos pasos

- Reunión en Panamá con expertas / socios gubernamentales/ Oficinas (Febrero 2018)
 - Cerrar la herramienta global (Marzo-Abril 2018)
 - Reunión Global de validación final (Mayo 2018).
 - Desarrollo de una plataforma en línea para la autoevaluación (Julio-Septiembre 18)
 - Pilotear la metodología en al menos 3 regiones países / instituciones (2018/19).
- desarrollar capacidades (2018/19).
- Creación del Premio.
 - Despliegue en 2019 en al menos 3 regiones.





*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Gracias!