



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

TRANSFORMANDO EL ESTADO: Acelerar la Igualdad de Género en el Sector Público en el marco de la Agenda 2030

*1 y 2 de Febrero de 2018 - Ciudad de
Panamá*

¿QUÉ ES EL SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO?



¿Por qué un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público?

- 1. Los ODS representan una oportunidad única para reducir la desigualdad de género en todo el mundo.**
- 2. Los gobiernos nacionales son los principales actores para integrar los ODS en sus políticas y programas nacionales.**
- 3. Los ODS deben traducirse en acciones concretas, cambios institucionales y mecanismos de implementación.**
- 4. Necesidad de "aceleradores" para hacer frente a la transformación institucional y reorientar las políticas públicas hacia la igualdad de género.**
 - Una intervención de política que puede desencadenar efectos multiplicadores positivos a través de las metas de los ODS.
 - Orientar los recursos nacionales hacia áreas prioritarias, prestando atención especial a las sinergias y soluciones de coordinación entre sectores.

¿Qué es el Sello de Igualdad de Género en el Sector Público?

Acelerar el logro de la igualdad de género y la agenda de desarrollo sostenible.

Transformar la institucionalidad tanto en sus dimensiones internas como externas .



Establece estándares y normas de desempeño basados en compromisos y acuerdos internacionales y regionales



Destaca el buen trabajo de las instituciones y fortalece la rendición de cuentas hacia la igualdad.



Conecta la estructura organizacional con el impacto / resultados de las políticas públicas.



Proporciona una hoja de ruta y estrategias concretas para aterrizar el compromiso de las instituciones públicas.



Otorga un reconocimiento en tres niveles: BRONCE, PLATA y ORO.

¿Cuáles son los principios clave del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público?

- **Flexibilidad** para ser aplicable a diferentes tipos de instituciones.
- Enfoque sistémico basado en la **evidencia** de los logros institucionales y el **aprendizaje** para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el Estado.
- **Interactividad** y recopilación de información en línea a través de una plataforma online
- Articulación entre lo **nacional, regional y global**: enfoques y metodología común, diversidad de países participando.



¿Cómo se “Americanizó” la propuesta del Sello?

1. **Sistematizar y relevar las políticas, mecanismos, y acciones 13 países de la región.**
2. **Elaborar una Guía de implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.**

A. Levantamiento información

Recolección y análisis documental

Entrevistas virtuales y presenciales

Base datos contactos

B. Análisis y elaboración de productos

Informes de país

Hojas informativas temas transversales

Propuesta técnica Guía Sello

C. Validación

Eventos virtuales y presenciales de reflexión

Validación de información y productos

Integración de observaciones y entrega de productos finales

¿En qué contexto se ha desarrollado el Sello?

IMPORTANTES AVANCES EN IGUALDAD

- ❑ Fortalecimiento y mayor jerarquía de los MAM y expansión de la institucionalidad de género.
- ❑ Género en algunos PNDs, aunque más en objetivos específicos que en transversalización.
- ❑ Planes de igualdad de género en la mayoría de los países.
- ❑ Avances en políticas sectoriales: participación política, cuidados y corresponsabilidad, identidades de género y especialmente en violencia contra las mujeres.
- ❑ Instalación de sistemas de indicadores de género en los órganos rectores de estadísticas

AÚN PERSISTEN DESIGUALDADES Y DESAFÍOS

- Fortalecer los vínculos entre los PND y las políticas de igualdad, y responsabilidades intersectoriales.
- Escasos presupuestos para acciones de género en las políticas.
- Desafíos en la sostenibilidad de los rangos de los MAMs y normas reguladoras de unidades de género poco específicas.
- Pocas estrategias sistemáticas de desarrollo de capacidades en género.
- Sistemas de monitoreo de las políticas más orientados a la ejecución que a resultados y pocas evaluaciones de políticas de igualdad.

¿Cuáles son algunas de las principales lecciones aprendidas?

EXPERIENCIAS ACUMULADAS



Programas e iniciativas de transversalización de género en el sector público (20-25 años).



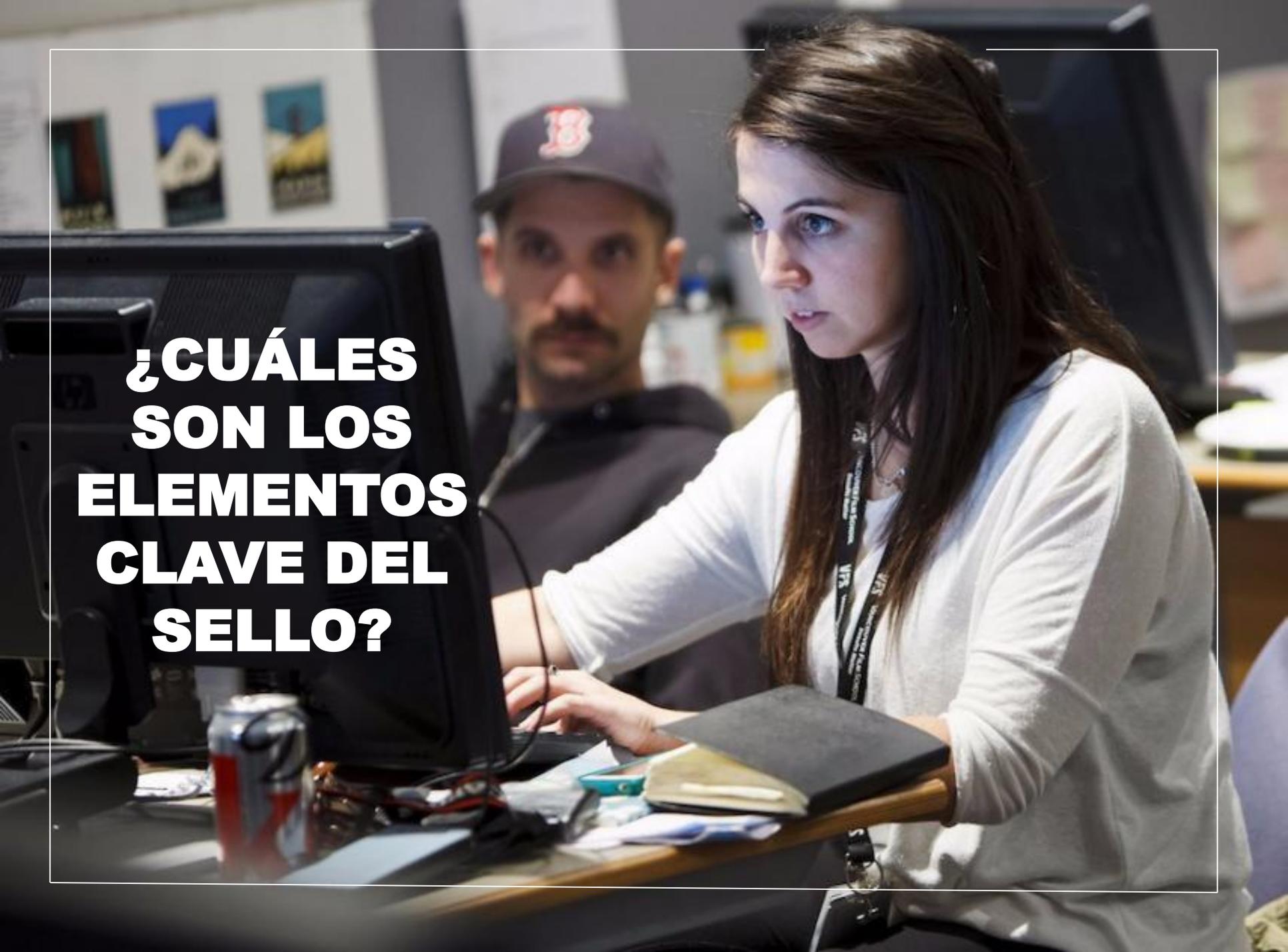
Sello en entidades públicas y empresas privadas. Comunidad en América Latina y el Caribe (desde 2007).



Sello de Igualdad de Género para oficinas del PNUD. Iniciativa global (desde 2010).

LECCIONES APRENDIDAS

- ✓ **Voluntad y compromiso** político es crucial para aportar mirada estratégica y mayores avances.
- ✓ Se requieren **instrumentos de gestión** para ir de la teoría a la práctica de la transversalización de género.
- ✓ Fortalecer el **perfil** de las responsables de género y fortalecer **capacidades especializadas** en el personal de las instituciones.
- ✓ Monitorear **avances y resultados de género** de las políticas públicas posiciona el tema en las agendas.
- ✓ Abordar las **resistencias institucionales** a la igualdad de género para romper normas y patrones.
- ✓ Intensificar el **compromiso y la apropiación** de todos los niveles institucionales

A woman with long dark hair, wearing a white long-sleeved shirt and a lanyard, is seated at a desk in an office. She is looking intently at a computer monitor. Her hands are on the keyboard. In the background, a man with a mustache wearing a dark baseball cap with a red 'B' logo is also looking towards the camera. The office environment includes a desk with a can of soda, papers, and a laptop. The text '¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CLAVE DEL SELLO?' is overlaid on the left side of the image in large, bold, white letters.

**¿CUÁLES
SON LOS
ELEMENTOS
CLAVE DEL
SELLO?**

Partamos del Estado Inclusivo

Los Estados inclusivos son aquellos con una clara vinculación con el enfoque de derechos en el marco de los ODS, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la sociedad civil, descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible en relación a la igualdad de género.

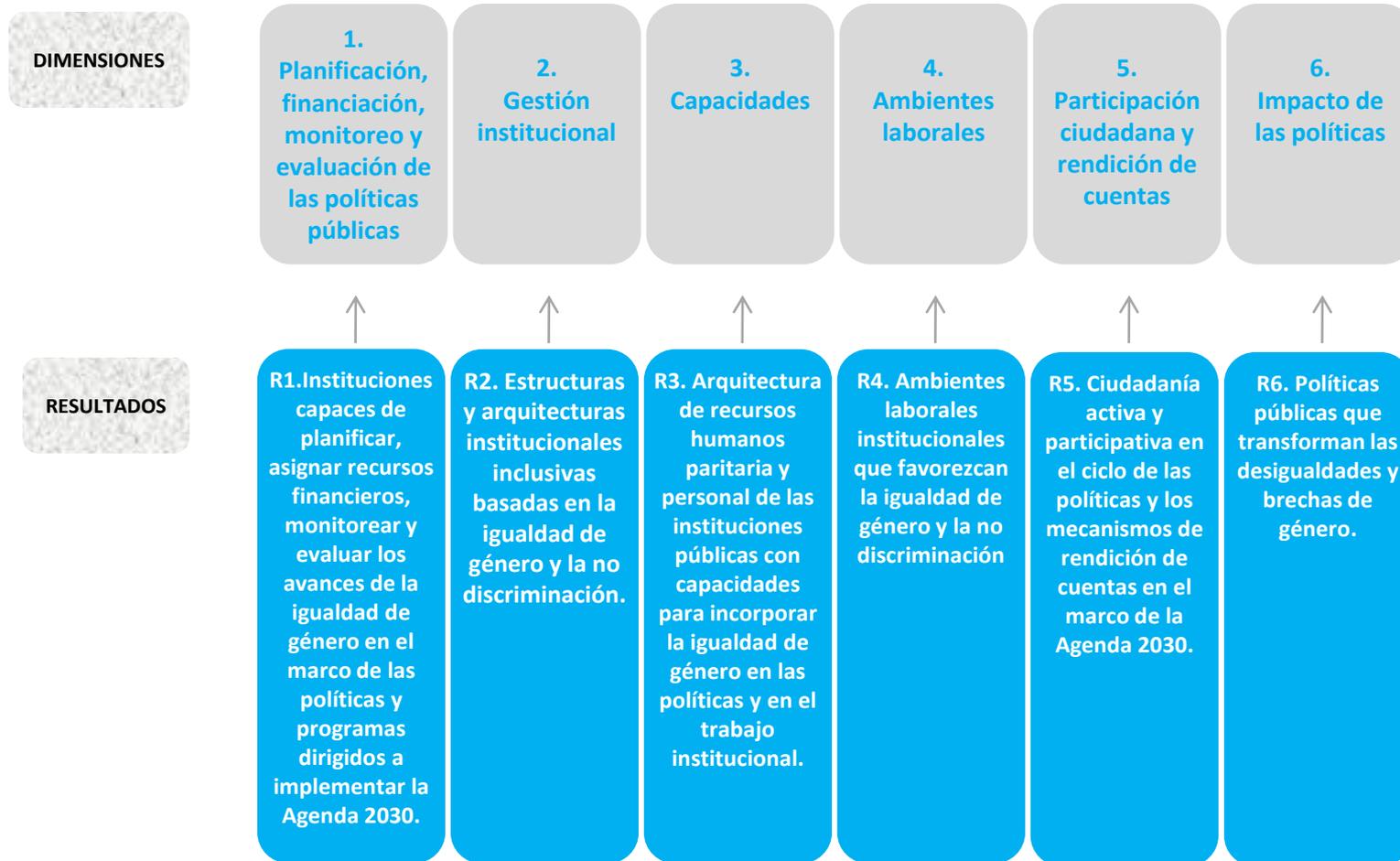


Seis dimensiones para transformar el Estado

Los Estados de América Latina y el Caribe definen las medidas necesarias a nivel político, técnico y cultural que hagan posible lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al mismo tiempo que los objetivos y las metas de desarrollo sostenible.



¿A qué transformaciones apunta el Sello?



¿Cómo lograrlo?

DIMENSIONES

1.
Planificación,
financiación,
monitoreo y
evaluación de
las políticas
públicas

2.
Gestión
institucional

3.
Capacidades

4.
Ambientes
laborales

5.
Participación
ciudadana y
rendición de
cuentas

6.
Impacto de
las políticas

RESULTADOS



6 RESULTADOS



3 ESTRATEGIAS DE CAMBIO

- 1.- Fortalecer los MAM y Ministerios sectoriales en sus capacidades técnicas y de gerencia para la implementación de políticas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el marco de la Agenda ODS.
- 2.-Fortalecer la coordinación interinstitucional para la planificación, implementación, presupuestos, monitoreo y evaluación de las políticas de igualdad de género en el marco de la Agenda 2030.
- 3.-Fortalecer e institucionalizar los espacios de diálogo y articulación sobre las políticas públicas y su implementación entre las instituciones del estado y la sociedad civil.



3 NIVELES DE CAMBIO

- 1.- Político. En el compromiso político y liderazgo hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro y fuera de la institución.
- 2.-Técnico. En la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases, desde la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación.
- 3.-Cultural. En la propia gestión organizacional e institucional posibilitando la integración de la perspectiva de género en todas sus áreas y niveles.

1. Planificación, financiación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas

R1. Instituciones capaces de planificar, asignar recursos financieros, monitorear y evaluar los avances de la igualdad de género en el marco de las políticas y programas dirigidos a implementar la Agenda 2030.

1.1. Alineamiento con los ODS en 3 líneas (Económico, Ambiental y Social)

1.2. Mecanismos y sistemas establecidos para incorporar la perspectiva de género en el proceso de planificación nacional, y en el ciclo de programas

1.3. Disponibilidad suficiente de recursos financieros para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

1.4. Sistemas de monitoreo y evaluación establecidos y en funcionamiento

(12 indicadores)

2. Gestión institucional

R2. Estructuras y arquitecturas institucionales inclusivas basadas en la igualdad de género y la no discriminación.

2.1. Mecanismos institucionales de género completa y adecuadamente integrados en la estructura institucional.

2.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (horizontal) y territorial(vertical) incorporan la perspectiva de género

2.3. Las estrategias de comunicación externa y gestión del conocimiento reflejan los compromisos institucionales con la igualdad de género

(9 indicadores)

3. Capacidades

R3. Arquitectura de recursos humanos paritaria y personal de las instituciones públicas con capacidades para incorporar la igualdad de género en las políticas y en el trabajo institucional.

3.1. Los líderes y agentes de cambio a favor de la igualdad de género son visibles y activos

3.2. Los Objetivos institucionales de paridad de género son implementados

3.3 La gestión de RRHH incorpora la perspectiva de género en todos sus aspectos (Reclutamiento, Inducción, Incentivos, Políticas Salariales, evaluaciones de desempeño, Etc.)

3.4. La institución pública tiene las capacidades técnicas necesarias para incorporar la perspectiva de género en el trabajo institucional

(12 indicadores)

4. Ambientes laborales

R4. Ambientes laborales institucionales que favorezcan la igualdad de género y la no discriminación

- 4.1. Los valores y la cultura institucional están comprometidos con un ambiente sin discriminación y favorable a la igualdad de género.**
- 4.2. Las comunicaciones internas de la institución reflejan su compromiso con la igualdad de género.**
- 4.3. Políticas de conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar implementadas**
- 4.4. Políticas para prevenir y eliminar el acoso sexual y la violencia contra las mujeres implementadas**

(12 indicadores)

5. Participación ciudadana y rendición de cuentas

R5. Ciudadanía activa y participativa en el ciclo de las políticas y los mecanismos de rendición de cuentas en el marco de la Agenda 2030.

5.1. Mecanismos de participación ciudadana institucionalizados y efectivos

5.2. Mecanismos de rendición de cuentas de compromisos internacionales a favor de la igualdad de género implementados.

(6 indicadores)

6. Impacto de las políticas

R6. Políticas públicas que transforman las desigualdades y brechas de género.

6.1. Las políticas públicas que lidera la institución han realizado contribuciones significativas a la igualdad de género.

6.2. La institución promueve activamente campañas focalizadas en la igualdad de género.

Articular con las metas e indicadores de los ODS que contribuyen a la igualdad de género

(6 indicadores)

Café del Mundo

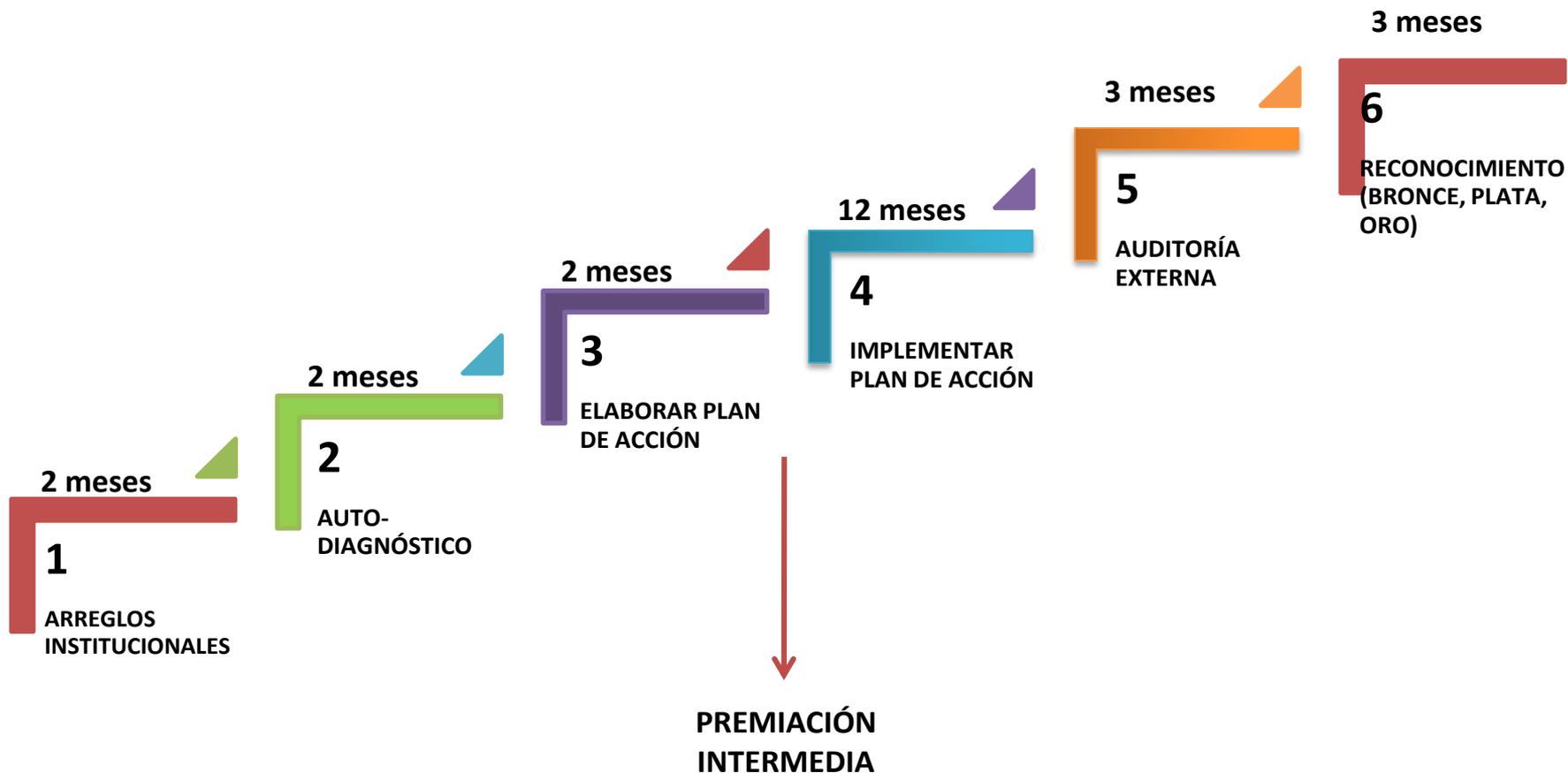
¿CÓMO SE IMPLEMENTARÁ EL SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO?



¿Qué actores serán relevantes para la implementación?

- **Institución líder.** El Mecanismo para el adelanto de las Mujeres o bien otra institución estratégica, liderando la implementación del programa incluyendo el reconocimiento.
- **Institución implementadora.** La institución, que decida de manera voluntaria, implementar el Sello de Igualdad de Género en el Sector Público como parte de su política institucional.
- **Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.** PNUD apoyará y dará acompañamiento técnico a las instituciones públicas que muestren interés en participar en el proceso.

¿Cómo se implementará el Sello de Igualdad de Género en el Sector Público?



Tiempo total: 24 meses

ETAPA 1: ARREGLOS INSTITUCIONALES

ARREGLOS INSTITUCIONALES

- Formalización del acuerdo
- Creación de mecanismos políticos y técnicos
- Asignación de recursos humanos y financieros

INSTITUCIÓN IMPLEMENTADORA	INSTITUCIÓN LÍDER	PNUD
<ul style="list-style-type: none">• Evidencia de su compromiso con la iniciativa• Conformar Comité de Igualdad de Género con responsabilidades definidas• Dotar al Comité de los recursos, espacios y materiales necesarios	<ul style="list-style-type: none">• Firma la carta de compromiso/acuerdo junto con PNUD y la institución• Da acompañamiento técnico durante esta etapa.	<ul style="list-style-type: none">• Firma la carta de compromiso/acuerdo junto con la institución líder e implementadora.• Apoyar a las entidades públicas que lideren la iniciativa para que establezcan mecanismos institucionales de implementación.

➤ ¿Se requiere definir una etapa 0 de posicionamiento del Sello a nivel nacional y preparación?

➤ ¿Es necesario generar un mecanismo coordinador del Sello a nivel nacional formado por representantes del MAM, del PNUD y otras instituciones clave?



ETAPA 2: AUTODIAGNÓSTICO

AUTODIAGNÓSTICO

- Aplicación de instrumentos y herramientas con indicadores cualitativos y cuantitativos
- Construcción de la línea de base
- Subir información en la plataforma en línea
- Reporte básico generado con información de las fortalezas y debilidades.

INSTITUCIÓN IMPLEMENTADORA	INSTITUCIÓN LÍDER	PNUD
<ul style="list-style-type: none">• Recolectar información.• Analizar y completar la matriz de indicadores.• Subir alguna información a la plataforma en línea.	<ul style="list-style-type: none">• Tratar en forma confidencial toda información intercambiada.• Proporcionar, junto con PNUD, apoyo técnico en el proceso del auto diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionar apoyo técnico para orientar a la institución en el marco y proceso del auto diagnóstico.• Gestionar la plataforma en línea

➤ ¿Desafíos para países o instituciones con problemas de conectividad?

ETAPA 3: ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN

ELABORAR PLAN DE ACCIÓN

- Elaborar Plan de Acción para la mejora en las áreas de desempeño que necesitan fortalecer.
- Asignación de recursos humanos y financieros, responsabilidades cronograma
- Validación participativa del plan.
- **RECONOCIMIENTO INTERMEDIO**

INSTITUCIÓN IMPLEMENTADORA	INSTITUCIÓN LÍDER	PNUD
<ul style="list-style-type: none">• Análisis de los resultados obtenidos.• Elaborar y aprobar el Plan de Acción, con recursos, responsables y tiempos.• Garantizar que todo el personal se involucre.	<ul style="list-style-type: none">• Acompañamiento técnico para la elaboración del Plan de Acción• Revisión del plan para comprobar si cumple con los requisitos para recibir el premio intermedio.• El MAM y el PNUD coordinarán una ceremonia interna para la entrega de la premiación intermedia.	<ul style="list-style-type: none">• Acompañamiento técnico para la elaboración del Plan de Acción• Revisión del plan para comprobar si cumple con los requisitos para recibir el premio intermedio.• Compartirá experiencias y buenas prácticas de otros países para adaptación.

ETAPA 4: IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN

IMPLEMENTAR PLAN DE ACCIÓN

- Implementar acciones y medidas definidas en el plan de acción.
- Monitoreo durante los meses de la implementación.

INSTITUCIÓN IMPLEMENTADORA	INSTITUCIÓN LÍDER	PNUD
<ul style="list-style-type: none">• Las autoridades institucionales brindan apoyo al Comité y se mantienen informadas de avances y cuellos de botella.• El Comité de Igualdad deberá abordar desafíos implementación.	<ul style="list-style-type: none">• Mantendrá reuniones periódicas con el Comité de Igualdad para apoyar y acompañar a la institución en la implementación del plan de acción.	<ul style="list-style-type: none">• El PNUD proporcionará apoyo permanente para que las entidades públicas puedan implementar las acciones definidas en el plan.

➤ Recursos humanos y financieros

ETAPA 5: AUDITORÍA EXTERNA

AUDITORÍA EXTERNA

- Selección e inducción/capacitación del equipo auditor externo.
- Equipo auditor externo que evaluará el cumplimiento de los estándares e indicadores asociados a la certificación.
- Elaboración y entrega del informe de auditoría con las recomendaciones de certificación.

INSTITUCIÓN IMPLEMENTADORA	INSTITUCIÓN LÍDER	PNUD
<ul style="list-style-type: none">• Comunicar al personal objetivos y alcances de la auditoría.• Recopilar las evidencias documentales para el equipo auditor.• Mantener reuniones con el equipo auditor sobre los hallazgos y difundir los resultados con el personal.	<ul style="list-style-type: none">• Apoyar la selección del equipo para la auditoría que cumplan con los requisitos de profesionalidad, objetividad y sin conflictos de interés con la institución que está implementando el proceso del Sello.	<ul style="list-style-type: none">• Apoyar a la entidad líder en la inducción del equipo auditor externo.• Las especialistas en género del PNUD asesorarán a los equipos externos de evaluación, pero no formarán parte de los mismos.

➤ ¿El equipo auditor deberá estar formado por especialistas en género externas o serán empresas de auditoría a las que hay que capacitar en género?

➤ ¿Costos de la auditoría , capacitación en género e inducción del proceso?

ETAPA 6: RECONOCIMIENTO

RECONOCIMIENTO

- Ceremonia de entrega de reconocimientos (ORO, PLATA o BRONCE)
- Vigencia de 3 años del reconocimiento

INSTITUCIÓN IMPLEMENTADORA	INSTITUCIÓN LÍDER	PNUD
<ul style="list-style-type: none">• Recibirá el reconocimiento.• En un proceso continuo de mejora establecerá nuevas metas institucionales para mantener las condiciones que propiciaron el reconocimiento.	<ul style="list-style-type: none">• Revisará los informes de la auditoría externa.• A partir de las recomendaciones se otorgará a la institución el reconocimiento correspondiente.	<ul style="list-style-type: none">• Revisará los informes de la auditoría externa.• Ayudará a sus socios en a organizar la ceremonia de entrega de reconocimientos.• Difundirá los logros de sus asociados públicos a través de los medios de comunicación y redes sociales.

- Metodología de cálculo de logro: a. Indicadores específicos para cada nivel, b. Nivel se asigna según porcentaje de logro de indicadores: 60%, 70%, 80% y algunos mandatorios.
- ¿El reconocimiento solo lo puede dar la máxima instancia del mecanismo/ institución líder del sello?
- ¿Validez temporal del reconocimiento: a. 3 años para todos los niveles, b. 3 años para oro, 2 para plata y 1 para bronce?

¡MUCHAS GRACIAS!