

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**



Herrmienta 10: Lineamientos para la Política de Igualdad de Género

© Copyright 2018

**Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo**

Eugenia Piza Lopez – Coordinadora del Areade Género

Centro Regional para América Latina y el Caribe

Guillermina Martin – Especialista de Políticas de Género

delArea de Género Centro Regional

para América Latina y el Caribe

Ivonne Urriola-Autora y Consultora Internacional

Sello de Igualdad de Género en el Sector Público

**Mayo 2018**

**Contenido**

[*Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público* 4](#_Toc515105394)

[Herramienta 10. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género 5](#_Toc515105395)

# *Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público*

En este documento se presenta un conjunto de herramientas e instrumentos prácticos y útiles para cada una de las etapas de la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público. Se trata de instrumentos que pueden adaptarse a los diferentes contextos institucionales y nacionales.

Los instrumentos desarrollados para aplicar el auto-diagnóstico son especialmente importantes porque permitirán construir una base de datos confidencial con la información de las instituciones participantes que hará posible generar información comparable para la propia institución a lo largo del tiempo y entre instituciones similares de diferentes países.

|  |  |
| --- | --- |
| * **Etapas de implementación**
 | **Herramientas** |
| * 1. Establecer arreglos institucionales para poner en marcha el proceso
 | * H1. Modelo de carta de compromiso o acuerdo interinstitucional y aspectos que debe incluir
* H2. Formulario de caracterización básica de la institución
* H3. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género
 |
| * 2. Efectuar auto-diagnóstico para identificar brechas de género en el trabajo institucional
 | * H4. Ficha indicadores de género en ODS
* H5. Mapa mental de género
* H6. Auto-diagnóstico de competencias en género
* H7. Autodiagnóstico de la gestión de personas en la institución
* H8. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación
 |
| * 3. Elaborar un Plan de Acción para la Mejora
 | * H9. Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora
 |
| * 4. Implementar el Plan de Acción
 | * H10. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género
* H11. Lineamientos de Estrategia de Comunicación
* H12. Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y la violencia contra las mujeres
* H13. Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación
 |
| * 5. Evaluación final realizada por expertas/os externas/os
 | * H14. Criterios metodológicos para la evaluación externa
* H15. Lineamientos para el informe de la evaluación
 |

# Herramienta 10. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género[[1]](#footnote-2)

Una Política de Igualdad de Género es un documento que expresa el compromiso de la alta dirección de la organización con los principios y objetivos de igualdad de género, señalando la estrategia global que ésta se propone implementar para reducir las brechas y desigualdades de género en la organización, y los mecanismos, tanto internos como externos, que pondrá en marcha para ello[[2]](#footnote-3). Una Política de Igualdad de Género es por tanto un documento de carácter político/estratégico dirigido a optimizar la gestión de los recursos humanos, la cultura empresarial y el funcionamiento de la organización, y, por tanto, a facilitar, apoyar y reforzar la actividad y los resultados de la organización [[3]](#footnote-4).

Con los siguientes lineamientos se pretende dar algunas pautas a las organizaciones que van a elaborar políticas institucionales para fortalecer, promover y asegurar la igualdad de género:

En primer lugar se debe definir el alcance de la política. Idealmente debería incluir desde aspectos internos de la organización, como la gestión de los recursos humanos o la cultura organizacional, entre otros hasta aspectos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en los programas, servicios y políticas públicas que la incstitución promueve.

Contar con información y conocimientos sobre las brechas de género, sus causas y su implicación en la institución. Se sugiere extraer información del Autodiagnóstico que le permitirá realizar un análisis de los problemas y una priorización de las intervenciones. Es decir, una política de género trata, entre otras cosas, de resolver o abordar los principales problemas, brechas y obstáculos encontrados para alcanzar la igualdad de género.

Identificar las grandes líneas de acción: Tras señalar los principales problemas que se van a abordar, busque las soluciones y alternativas más apropiadas para darles respuesta. Para hacer este ejercicio cuente con los principales actores implicados, es decir, desarrolle este proceso de manera participativa a través de talleres, reuniones, etcetera

Definir y desarrollar la estructura de la política, la mayor parte de laspolíticas de género elaboradas por las instituciones tienen en común los siguientes contenidos:

1. Antecedentes
* Antecedentes y justificación
* Contexto de la Organización
* Marco normativeoy organizacional relativo a la Igualdad de Género
* Principales brechas de desigualdad identificadas
1. Política de Igualdad
* Compromiso de la Dirección (político, técnico, de recursos etc.)
* Principios y Objetivos
* Resultados Esperados
* Definición de Responsabilidades por niveles.
1. Plan Operativo
* Acciones a desarrollar por Resultado
* Recursos financieros y humanos necesarios
* Responsables específicos
* Metas esperadas/tiempo
* Indicadores de seguimiento y medios de verificación
* Mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación
* Promover el diálogo permanente con las autoridades institucionales para mantenerla permanentemente informada de los avances en la elaboración del document y contra con su aprobación.
* Difundir ampliamentedentro de la organización para promover la apropiación por parte del personal.
* Clarificar los roles para la implementación. La alta dirección debe asegurarse de que todas las personas en la organización conozcan lo que se espera que hagan (sus responsabilidades), y lo que están autorizadas a hacer (autorizadas) en el marco de la política.
* Asignar de manera específica los recursos, tanto humanos como materiales y financieros necesarios para la implementación.
1. Adaptado de INAMU (2017): Guía para la elaboración de Políticas de Igualdad de Género en las organizaciones. Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género. Elaborado por Ana Landa, Costa Rica. [↑](#footnote-ref-2)
2. Sello de Igualdad de Género: Programa de Certificación para empresas Públicas y Privadas apoyado por el PNUD. Módulo 2: Sellos de igualdad de género. [↑](#footnote-ref-3)
3. Guía “Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas”, Fundación Mujeres, Extremadura, España, 2008. [↑](#footnote-ref-4)