

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**

Herramienta 13:Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación



© 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](#_Toc515106226)

[Herramienta 13. Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación 5](#_Toc515106227)

# *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 13. Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación

Durante la implementación y el monitoreo del Plan de Acción, pueden surgir **argumentos que esconden resistencias a la igualdad de género** que obstaculicen el proceso. Es fundamental preparar respuestas fundamentadas que permitan incidir, negociar y plantear acciones concretas que promuevan cambios.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | ARGUMENTACIONES QUE ESCONDEN RESISTENCIAS | IDEAS PARA RESPONDER | |  |  | | * La igualdad de género ya está contemplada por el trabajo que realiza el Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres (Ministerio, Instituto, etc.), no es nuestro rol. | * Alcanzar la igualdad de género es un compromiso del país, y del gobierno. Todas las instituciones tenemos responsabilidades que cumplir para alcanzar esas metas. Si colaboramos de manera coordinada, lograremos antes los objetivos planteados. | | * Incorporar temas de género dispersa los objetivos fundamentales de nuestra institución. | * La igualdad de no es un agregado, sino una categoría de análisis que asegura la receptividad, sustentabilidad y apropiación de las propuestas institucionales y de políticas públicas. | | * En el contexto actual, la prioridad es otra (una reforma legal, una crisis política, un evento importante, etc.). | * La igualdad de género es parte fundamental de todas las prioridades institucionales. De hecho, revertir las desigualdades contribuye a mejorar las condiciones de vida del personal de la institución y aumentar el impacto de las políticas públicas. | | * Los recursos financieros son demasiado escasos y el tiempo muy corto para implementar el Plan de Acción. | * Atender a las cuestiones de género mejora la democracia interna, promueve la equidad y da sustentabilidad a las iniciativas institucionales, a igual o menor costo. | | * Si se trabaja de manera participativa se asegura que las visiones de las mujeres sean tenidas en cuenta. | * El trabajo participativo es fundamental, pero no incluye necesariamente la participación real de las mujeres ni la representación de sus intereses, a menos que se planifiquen medidas necesarias para lograrlo. | | * Teniendo una mujer en el equipo o en el comité asegura que los temas de género reciban una adecuada atención. | * La paridad es un principio con el que estamos comprometidos. Sin embargo incorporar la perspectiva de género no es responsabilidad exclusiva de las mujeres, todo el personal necesita capacitarse y cumplir con algunas responsabilidades respecto al tema. | |