

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**

**Herramienta 3: Lineamientos para el funcionamiento del Comité 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](#_Toc513194856)

[Herramienta 3. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género 5](#_Toc513194858)

# *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 3. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género

1. Conformación del Comité de Igualdad de Género

* Deberá estar integrado por un grupo plural de personas, con representantes de las más altas jerarquías institucionales de las áreas de gestión de personas o recursos humanos, planificación, presupuestos, monitoreo y evaluación y comunicación, entre otras. Las personas integrantes del Comité deben ser formalmente nombradas por las áreas que representan.
* Para considerar formalmente instalado el Comité, las personas integrantes de éste, así como la máxima autoridad la institución, deberán firmar el acta correspondiente.
* Se establecerá un rango de tres a nueve personas, dependiendo del tamaño de la institución, con paridad en la representación de hombres y mujeres por nivel directivo y con representación de las diferentes áreas de la institución. Es oportuno contar con representación sindical o de las asociaciones de funcionarios, según los contextos institucionales.
* Las personas que lo integren deberán cumplir al menos con los siguientes criterios: compromiso con la igualdad de género, compromiso con la misión del Comité, apertura y tolerancia a la diversidad de opiniones y disponibilidad de participar en procesos de diálogo y toma de decisiones, disponibilidad de aportar tiempo de calidad.
* El Comité deberá contar con suficiente autoridad y recursos para conducir las actividades que demanda el Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.

1. Funciones y responsabilidades

* Asegurar el cumplimiento y la correcta aplicación de los requisitos del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.
* Animar y promover la apropiación del sello por parte de todo el personal de la institución.
* Gestionar, impulsar, asegurar y supervisar la aplicación del auto-diagnóstico para identificar brechas de género.
* Dar seguimiento al trabajo del equipo técnico, en las diferentes actividades de implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.
* Integrar y resguardar las evidencias de la implementación de las diferentes etapas del proceso.
* Organizar reuniones para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del proceso, así como su cumplimiento.
* Informar frecuentemente a las autoridades institucionales sobre todos los asuntos relacionados con la iniciativa (resultados del auto-diagnóstico, implementación del Plan de Acción, resultados de la auditoría, recomendaciones de certificación, etc.).
* Promover espacios de difusión de los resultados del auto-diagnóstico y de la auditoría externa con el personal de la institución.
* Identificar y “reconocer” a personas de la institución que más están aportando al proceso de certificación, que son aliadas, y actúan como motores del proceso.

1. Lineamientos de operación o funcionamiento

* El Comité deberá aprobar los lineamientos de operación o funcionamiento que contengan como mínimo:
* Elaborar un Acta de constitución del Comité
* Nombrar una persona que funja como Coordinadora del Comité de Igualdad de Género; quien será la encargada de dar seguimiento a los avances.
* La frecuencia de sus reuniones con el fin de dar seguimiento a las diferentes etapas de implementación del Sello. Se sugiere que estas se realicen con una periodicidad mensual y con un carácter ejecutivo.
* Documentar el funcionamiento del Comité por medio de la elaboración de una minuta o memoria después de cada una de las reuniones.
* Los criterios para dar de baja/alta a las personas integrantes del Comité.
* Las responsabilidades de cada integrante.

1. Actuación del Comité

El Comité de Igualdad de Género, actuará en todo momento en apego a lo establecido en su Acta de constitución y las responsabilidades correspondientes.