**TRANSFORMANDO EL ESTADO**

**Acelerar la Igualdad de Género en el Sector Público**

**En la Agenda 2030**

***Primer Taller de Implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público***

*16 y17 de Mayo de 2018*

*El Salvador*

****

1. ***Agenda 2030, un camino para la igualdad de género***

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo. Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Lamentablemente, a pesar de este reconocimiento, persisten las desigualdades de género. Abordarlas requiere esfuerzos específicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como enfoques transversales que reflejan cómo los hombres y las mujeres experimentan retos de desarrollo de manera diferente debido a sus roles y responsabilidades socialmente determinados.

Asimismo, el seguimiento a los ODS requiere desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas armonizadas.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posicione como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva.

En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

Una de las mayores preocupaciones para lograr un Estado inclusivo refiere a los procesos y mecanismos para lograr una mejor coordinación entre los diferentes sectores, políticas y programas. Hay diversas experiencias internacionales que buscan instalar estructuras integradoras, centros de gobiernos y otras formas de articulación en el seno del Estado para evitar la fragmentación de las políticas. En materia de igualdad de género, los países de América Latina y el Caribe tienen experiencias, que proponen una gestión integral de la institución y de la política pública, con una perspectiva de género. Estas experiencias muestran que la transversalización del enfoque de género es una metodología posible y que lleva a buen puerto en la reducción de desigualdades y en el logro de un mayor empoderamiento de las mujeres.

1. ***El estado de situación de la transversalidad de la igualdad de género en el Estado Salvadoreño***

El Salvador a partir de la implementación de la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres, a través de la gestión del ISDEMU, ha venido generando herramientas técnicas y mecanismos de coordinación, asesoría y monitoreo para las instituciones del Estado den cumplimiento a sus mandatos de ley, dentro de ellos destacan El Plan Nacional de Igualdad que incluye una estrategia de transversalidad del principio de igualdad sustantiva, así como la generación de guías y lineamientos institucionales para la igualdad a nivel central y municipal.

En esa línea, desde el 2015 se comenzó a desarrollar una *estrategia de fortalecimiento de Unidades Institucionales de Género*, mediante la cual se generan procesos de asistencia técnica e intercambio de experiencia. De igual forma se mantiene monitoreo de funcionamiento y cumplimiento.

En ese marco se contabiliza hasta marzo de 2018 que el 69.23% de las instituciones de los tres órganos del Estado y ministerio publico cuentan con Unidades Institucionales de Género (UIG), el 31.86% con políticas institucionales para la igualdad, el 26.37% con planes para la igualdad y el 45.05% con líneas de presupuesto para la igualdad.

Las instituciones que cuentan con dos o más mecanismos para el impulso de la igualdad sustantiva en la gestión pública[[1]](#footnote-2) es uno de los indicadores que monitoreo el ISDEMU como parte de las metas establecidas en el Plan Quinquenal de Desarrollo y los compromisos de ODS, a diciembre de 2017 el indicador se encuentra en 51.64% de cumplimiento, porcentaje que revela avances con respecto al dato de 2014 en donde sólo un 14.28% cumplían con al menos dos mecanismos institucionales para la igualdad.

1. ***Sello de Igualdad de Género en el Sector Público para la aceleración de la Agenda 2030.***

El PNUD a nivel global y regional junto a Gobiernos de la región se propone desarrollar una **Guía Práctica para la aceleración de la igualdad de género en el Estado, un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público**. Esta herramienta tiene el objetivo de apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público es una apuesta a partir de los aprendizajes y de los esfuerzos volcados en la puesta en marcha de tres tipos de programas e iniciativas: los *Sistemas de Gestión Pública para la Transversalidad de Género*, *los Sellos o Normas de Igualdad de Género en el Sector Privado, y el Sello Global de Igualdad de Género en el PNUD.*

Para tal fin se han analizado los avances que han tenido los países de la región en las siguientes 5dimensiones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

1. **Planificación para la igualdad de género**: Misión, visión, política de igualdad, planificación estratégica, monitoreo y evaluación. Y grado de contribución de las políticas públicas para mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
2. **Arquitectura e institucionalidad para la igualdad de género:** El rol de los mecanismos para el avance de las mujeres, sus capacidades, jerarquía y recursos son clave para liderar las estrategias de avance hacia la igualdad de género. Estructuras organizacionales, mecanismos interinstitucionales, territoriales, recursos y responsabilidades.
3. **Capacidades para la igualdad de género:** Capacidades de género en las diferentes instancias gubernamentales, paridad en puestos de toma de decisión, procesos de aprendizaje, capacidades de liderazgo, etc.
4. **Ambiente laboral para la igualdad de género**: Normas y políticas internas para la igualdad de género, políticas de conciliación vida laboral y familiar, políticas de erradicación del acoso sexual y laboral, cumplimiento de licencias de maternidad, paternidad, parentalidad, empoderamiento al persona, entre otras. Comunicación interna y externa.
5. **Participación ciudadana y rendición de cuentas para la igualdad de género**: Mecanismos de coordinación interinstitucional, intersectorial y territorial, participación de las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil para la rendición de cuentas.

***Objetivos específicos:***

* Presentar la Guía Práctica Sello de Igualdad de Género en el Sector Público para la aceleración de la Agenda 2030.
* Elaborar un primer autodiagnóstico del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público en las tres instituciones seleccionadas.
* Establecer una primera hoja de ruta para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público para la aceleración de la Agenda 2030.

1. ***Desarrollo del Taller***
   1. ***ABC de Género: ¿por qué trabajar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las instituciones públicas?***

Durante el primer bloque del taller se revisaron con los participantes los conceptos básicos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las instituciones públicas por medio de una exposición dialogada.

En un primer ejercicio de aprendizaje las personas participantes trabajaron en grupos para definir desde sus experiencias y conocimientos qué es Sexo, Género, Género en el Desarrollo y Género en las Organizaciones.

|  |  |
| --- | --- |
| **SEXO**   * Condición orgánica que define a hombres y mujeres por medio de diferencias fisiológicas * Es universal, natural, no se puede cambiar * Variable biológica con la que nacemos | **GÉNERO**   * Características sociales que definen la femineidad y masculinidad en una sociedad y cultura determinada * Es aprendido * Expresa jerarquía entre los sexos * Es una construcción social y cultural que determina los roles y estereotipos y está atravesado por las relaciones sociales de poder * Expresa la diversidad * Es una condición cambiante |
| **GÉNERO EN EL DESARROLLO**   * Centrado en las necesidades estratégicas y transformación de las relaciones de género. * Enfoque de trabajo que coloca el empoderamiento de las mujeres como una prioridad. * Estrategia para lograr la equidad dentro los géneros. * Guía o ruta estratégica para la igualdad. * Fortalecimiento de capacidades. * Identifica y reconoce los intereses estratégicos de las mujeres. * Perspectiva para el ciclo de políticas públicas. | **GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES**   * Asumir el enfoque de igualdad de género para generar transformaciones en la cultura organizacional y procesos institucionales. * Tener en cuenta las necesidades particulares de mujeres y hombres en la organización. * Lograr la transformación de los comportamientos machistas. * Transformación de las políticas de las organizaciones para que sean inclusivas. * Enfoques diferenciados en la atención interna y externa |

* 1. ***Presentación sobre las Etapas del proceso, las capacidades y el rol de las instituciones***

Se presentaron las etapas y pasos del proceso que incluyen los arreglos de gestión en la planificación, implementación y evaluación para el reconocimiento.

Las personas participantes, organizadas en grupos trabajaron en un ejercicio de proyección de implementación de algunas de las herramientas del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público:

* Herramienta 1. Aspectos que debe incluir la carta de compromiso o acuerdo interinstitucional
* Herramienta 2. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género
* Herramienta 3. Formulario de caracterización básica de la institución
* Herramienta 5. Autodiagnóstico de la gestión de personas en la institución
* Herramienta 6. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación
* Herramienta 7. Auto-diagnóstico de competencias en género

A partir del análisis de las instituciones en relación a la aplicación de las herramientas se sugirió hacer algunos ajustes:

Herramienta 1.

* Señalar explícitamente que se deben incluir en el total a todas las personas que trabajan en la institución, más allá del tipo de contrato, incluso a las personas que están subcontratadas por empresas de limpieza o seguridad.
* Solicitar el presupuesto de la institución y porcentaje en relación al presupuesto nacional.

Herramienta 2. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género

* Revisar denominaciones del Comité y reemplazar centro de trabajo por institución

Herramienta 5. Autodiagnóstico de la gestión de personas en la institución

* Señalar explícitamente que se deben incluir en el total a todas las personas que trabajan en la institución:
* Más allá del tipo de contrato, incluso a las personas que están subcontratadas por empresas de limpieza o seguridad.
* Hay instituciones que tienen gente en el territorio, el criterio es todo el personal independientemente de donde está ubicado, dentro del territorio o fuera del territorio.
* Se sugirió elaborar dos planillas de ambos sectores, y poder identificar más integralmente la segregación vertical y horizontal en todos los sectores, y cuales están más feminizados y masculinizados.
* Se requiere clarificar que se está midiendo a nivel vertical (de jerarquía por puestos) y el nivel horizontal (por departamento).
* Se sugiere poner esta herramienta en formato Excel incluyendo fórmulas para calcular por ejemplo la brecha salarial o el conteo del personal.
* En la tabla 4 se sugiere agregar personas mayores de 65 años y aclarar que se trata de responsabilidad económica y de cuidado de esas personas a cargo.
* Se sugiere aclarar que excedencia significa permiso
* Se sugiere aclarar que guardería significa primera infancia
* Se sugiere incluir una nueva indicación que diga que pueden incluir nuevas iniciativas de conciliación que no estén reflejadas en la tabla.
* En la tabla 4 se sugiere aclarar que se refiere el universo de personas que se pueden acoger a las medidas de conciliación.
* Se sugiere integrar la identificación de las cargas laborales referentes de las responsabilidades ad honorem que se designan en las instituciones, por ejemplo puntos focales de medio ambiente o de género que adquieren tareas que se suman a las responsabilidades por las que han sido contratadas.

Herramienta 6. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación

* Se sugiere incluir la información sobre las necesidades de cuidado en formato de preguntas, para que puedan responder a la tabla de necesidades de cuidado en la herramienta referente a la gestión de recursos humanos
* Se propone plantear una muestra representativa con personal de todos los niveles en caso de que sea muy difícil que la encuesta sea respondida por todo el personal. Se acuerda que la autoridad plantee que sea completada por todo el personal como algo a incentivar y que si no se logra, entonces que la complete sólo las personas elegidas de la muestra representativa.
  1. ***Presentación del Sello de Igualdad de Género en el sector público para América Latina y el Caribe***

Posteriormente se desarrolló una presentación sobre la propuesta Sello de Igualdad de Género en el Sector público para América Latina y el Caribe; y se analizaron en profundidad las dimensiones, estándares e indicadores para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público:

1. Planificación, monitoreo y evaluación de la igualdad de género.
2. Gestión institucional para la igualdad de género.
3. Capacidades para la igualdad de género.
4. Ambientes laborales para la igualdad de género.
5. Participación ciudadana y rendición de cuentas para la igualdad de género.

Posteriormente se revisaron los indicadores de la matriz y a partir de la revisión surgieron los siguientes comentarios y sugerencias:

Sugerencias Generales:

* Se sugiere definir algunos criterios para la revisión de los indicadores, especialmente en indicadores donde se piden tres evidencias. Por ejemplo en los indicadores de los mecanismos y unidad de género, definir si se va a contabilizar parcialmente logrado o no logrado si tienen 2 de las 3 evidencias que se piden. Se sugiere que previo a la evaluación externa se desarrollen fichas metodológicas para cada indicador.
* Se aclara que para el piloto la temporalidad y vigencia para todos los indicadores será 2017 y los meses correspondientes de 2018, salvo si se trata de normativa, está vigente y fue aprobada con anterioridad a enero 2017 se aceptará al tratarse de normativa vigente.

En la primera **Dimensión 1 sobre Planificación**:

* Se sugiere que en el indicador 1.1.1. se explicite claramente que la evidencia será la Política de Igualdad de Género junto con su correspondiente Plan de Acción
* Se señalar que el indicador 1.2.2 sobre presupuestos será difícil de lograr porque actualmente ninguna institución alcanza el 15% de presupuestos destinado a género en los proyectos de inversión. Se acuerda que se podrá incorporar además el presupuesto de la contratación del personal de la unidad de género.
* En ese mismo indicador se sugiere señalar que con inversión se refiere a bienes y servicios para la ciudadanía. y que las acciones de inversión tengan relación con la misión de la institución, por ejemplo en Cancillería se refiere al cumplimiento de los compromisos y acuerdos internacionales en materia de igualdad de género.
* ISDEMU informó que actualmente se está coordinando con el Ministerio de Hacienda herramientas para programas presupuestarios y con SETEPLAN herramientas para planificación; así mismo informó que en términos formativos para la igualdad del funcionariado también se retomará desde [Escuela Nacional de Formación Pública, que esta Secretaría impulsa.](http://www.secretariatecnica.gob.sv/tag/escuela-nacional-de-formacion-publica/)
* Respecto a los sistemas de información y a la desagregación de los datos por sexo, edad y étnico racial, se aclaró que este información debe ser referidas por las personas directamente porque debe ser una autopercepción y no una valoración de la/o funcionario que registra.

En la **Dimensión 3 de Capacidades**:

* Se indica que en el indicador 3.2.2. falta señalar con cuál nivel de reconocimiento es mandatorio, hay que indicar que es bronce.
* Indicador 3.3.2 tampoco tiene clasificación mandatoria de reconocimiento, hay que señalar que es plata.
* En el Indicador 3.3.3. se sugiere explicitar que se trata de los más altos niveles de toma de decisiones de la institución (Gabinetes ministeriales, directorios, etc.) para no usar una denominación en específico.

En la **Dimensión 5 sobre participación y alianzas:**

* En el indicador 5.2.1. se sugiere revisar la redacción para aclarar que se refiere a las políticas externas de la institución, no a la política institucional de género.
* En el 5.1.1. se sugiere señalar que se aceptará como evidencia las reuniones con distintas organizaciones para abordar temas de género, aunque no participen en esos espacios organizaciones de mujeres.
  1. ***Primer ejercicio de autodiagnóstico***

Las personas participantes de cada institución por grupos revisaron y aplicaron los indicadores analizando las fuentes de verificación y evidencias. En relación a la propuesta metodológica del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público, se señaló lo siguiente:

* La propuesta del Sello y sus herramientas les ayudan a obtener una radiografía de la institución en relación a la igualdad de género, a ordenarse y a definir una ruta con prioridades claras.
* La propuesta es adecuada porque pone énfasis en la realidad del contexto institucional.
* El Sello les aporta una mirada integral que permite avanzar porque no se trata de acciones aisladas, sino de algo en que están todas las áreas involucradas.
* El sello les ayuda a entender las instituciones como un cuerpo humano, un organismo vivo donde todos se deben involucrar.
* Se señala la importancia de la lógica de proceso que contribuye a que sea sostenible.
* El momento de iniciar el piloto es complejo porque se suma a las tareas y funciones relacionadas con el cierre de gestión.
* Se destaca la importancia de comunicar qué apoyos necesitan y como transmitir el mensaje para contribuir a la mejora institucional.

Las instituciones participantes obtuvieron unos resultados preliminares de la situación de sus instituciones en relación al cumplimiento de los estándares e indicadores del Sello que serán revisados, analizados en profundidad y ajustados a partir del autodiagnóstico.

**Ministerio de Relaciones Exteriores**

Los resultados preliminares de este primer ejercicio de autodiagnóstico señalan que Cancillería cumple con el 61% d los indicadores por lo que podrían optar al Sello Bronce. Las personas participantes de Cancillería consideran que la arquitectura institucional y las alianzas son el punto fuerte de la institución, pero que identifican debilidades en otras categorías como ambientes laborales y planificación.

**Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales**

Los resultados preliminares de este primer ejercicio de autodiagnóstico señalan que el MARN cumple aproximadamente con el 40% d los indicadores por lo que es importante definir las prioridades para que logren alcanzar al menos el primer nivel del Sello. El MARN manifesto también que es una institución que tiene mayores retrasos, dado que recientemente ha creado su unidad y comité, por lo que realizará su autodiagnóstico con los sinceros avances logrados a la fecha, según su nivel de avance a la fecha.

**Comisión Nacional de Mediana y Pequeña Empresa**

Los resultados preliminares de este primer ejercicio de autodiagnóstico señalan que CONAMYPE cumple con el 58% de los indicadores por lo que estarían muy cerca de alcanzar al Sello Bronce. Se señaló que una de sus debilidades es la dimensión de ambientes laborales y participación y alianzas.

* 1. ***Acuerdos y Conclusiones***

Finalmente se acordó que en cada una de las instituciones se definirá y nombrará una persona que actuará como enlace con ISDEMU y el PNUD para el pilotaje del sello, siguiendo los siguientes criterios:

* Que sea alguien que forma parte del Comité de Igualdad
* Que sepa de género o tenga experiencia en genero
* Que tenga capacidad y tiempo para realizar la recopilación de evidencias y documentación

También se acordaron los próximos pasos a seguir en el proceso para cada una de las instituciones:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MARN** | **CONAMYPE** | **CANCILLERÍA** |
| * Comunicación a las autoridades institucionales. * Plan de trabajo con información requerida. * Comunicación institucional de la más alta autoridad a todo el personal. * Recopilar las evidencias del autodiagnóstico. La aplicación de algunas herramientas (Encuesta de Opinión) se hará durante la implementación del Plan de Acción. | * Comunicación oficial de la Presidenta al personal y a los responsables de área * Creación de un correo electrónico del Comité de Igualdad para facilitar las comunicaciones institucionales * Plan de recopilación de evidencias * Convocatoria al Comité ampliado de Género * Generar un espacio de comunicativo e informativo con las jefaturas para el seguimiento del proceso. | * Compartir matriz del Sello y herramientas asociadas con la Comisión de Igualdad y las autoridades ministeriales * Comunicación de las autoridades a todo el personal * Comenzar a recopilar evidencias del autodiagnóstico: * Herramientas en línea (Servicio exterior) * Completar algunas desde la oficina de Asuntos de Género * Definir enlaces o responsables por área o departamento. |

Respecto a los compromisos de PNUD e ISDEMU

1. PNUD enviará la próxima semana un enlace a las personas participantes con la evaluación del taller.
2. La consultora elaborará un informe de sistematización del taller.
3. La consultora ajustará las herramientas y guías a partir de las modificaciones solicitadas en el taller.
4. PNUD enviará a las personas participantes las presentaciones, guías y herramientas para la implementación del proceso.
5. PNUD elaborará un cronograma del proceso de pilotaje con los pasos y deadlines para acordar con ISDEMU.
6. ISDEMU realizará las comunicaciones con las instituciones participantes y dará su apoyo, junto con PNUD en caso de requerirse presentaciones a las autoridades o al personal de las instituciones.

1. Mecanismos: Unidad Institucional de Género, Plan Institucional de Igualdad, Política de Género y Presupuesto [↑](#footnote-ref-2)