

# Gestión Institucional para la igualdad de género

Hoja Informativa



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

Programa de Naciones Unidas para el desarrollo  
Centro Regional para América Latina y el Caribe





## ¿Por qué es importante la gestión institucional para alcanzar la igualdad de género?

*“Suscribimos el compromiso de reforzar las alianzas estratégicas de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe con el propósito de acelerar la igualdad de género en la región”*

Declaración de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres de América Latina y el Caribe frente al 60º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Santiago, 26 a 28 de enero 2016

El rol de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), sus capacidades, jerarquía y recursos son clave para liderar las estrategias de avance hacia la igualdad de género. Junto con ello, las instituciones públicas deben establecer unidades de género o equipos para supervisar y coordinar la incorporación de las cuestiones de igualdad de género en todos los aspectos del trabajo institucional.

Ya que la igualdad de género involucra a diversos sectores, la coordinación entre las diferentes instituciones sectoriales y entre los distintos niveles territoriales es clave para avanzar en reducción de las desigualdades de género y garantizar la sinergia y la colaboración dentro y entre las instituciones y sectores.

Es fundamental que los países generen y fortalezcan las estructuras y arquitecturas institucionales inclusivas basadas en la igualdad de género y la no discriminación. Se requiere invertir en las estructuras territoriales, especialmente municipales y provinciales, para hacer realidad las metas de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el marco de los ODS. Y al mismo tiempo incorporar a los gobiernos locales y sus mecanismos de las mujeres a las articulaciones nacionales que liderarán el monitoreo y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



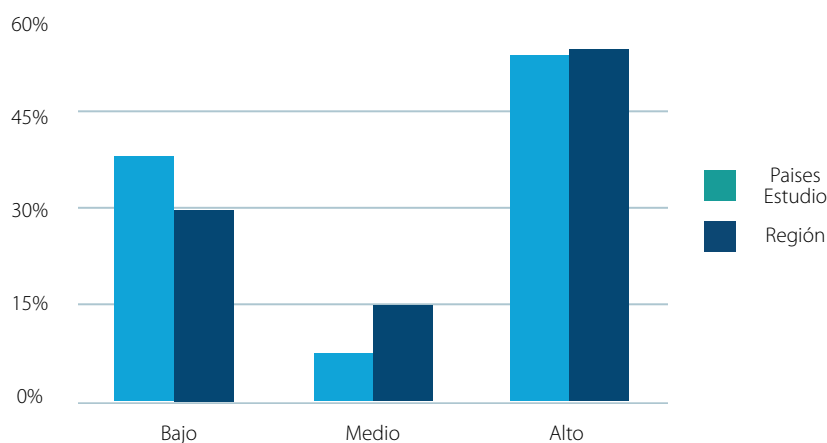
## ESTRATEGIA DE MONTEVIDEO

En el Eje 2 sobre Institucionalidad, las medidas 2a a la 2e se refieren a impulsar la creación y consolidación de las instancias para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los ministerios sectoriales, gobiernos sub-nacionales, municipales y locales, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, dotándolas de recursos humanos, técnicos y políticos, así como de un presupuesto específico.

Dichas medidas señalan también la necesidad de establecer instancias gubernamentales permanentes de coordinación intersectorial e interinstitucional, con mandato, división de tareas, asignación de recursos y planes de trabajo específicos que garanticen la implementación de los ODS desde una jerarquía política alta y con margen de competencias en distintos niveles del estado favoreciendo la coordinación sectorial y entre los diferentes niveles del territorio.

En la actualidad, el trabajo de transversalidad de género de los países de la región continúa siendo asumido mayoritariamente por los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM), que también han ganado protagonismo político y adquirido mayor rango jerárquico. Como se muestra en el Gráfico 1, El 55% de los países tienen un MAM de rango alto, según los datos de la CEPAL, tratándose de un Ministerio o entidad cuya titular forma parte del gabinete Ministerial.

**GRÁFICO 1.** Porcentaje de MAM de acuerdo al nivel jerárquico que ocupan. Muestra de 13 países



Paralelamente, la arquitectura de género se ha ido apuntalando con la proliferación de unidades de género en las instituciones, así como al desarrollo de normativa para la creación de estas unidades, al menos en el órgano ejecutivo. En 8 países (62% de los países del estudio) la creación de unidades de género responde a un mandato de ley; en la mayoría de los casos a través de decretos que afectan al poder ejecutivo.

También las instituciones de planeación van asumiendo responsabilidades cada vez en más países, incorporando acciones de transversalización de género en las funciones de sus equipos,

aunque aún son pocos los que han creado una estructura específica para ello, en ocasiones ligado al mandato del Plan Nacional de Desarrollo.

Sin embargo, existen dos importantes desafíos en cuanto a la arquitectura de Género en el Estado: En primer lugar, los retrocesos en algunos países en cuanto al rango político del mecanismo muestran que la sostenibilidad de los mecanismos depende en gran medida de la voluntad política. Aquellos mecanismos que han alcanzado un nivel alto en la jerarquía institucional pueden sufrir retrocesos relacionados con los cambios del contexto político nacional <sup>1</sup>.

En segundo lugar, las normas reguladoras de las unidades de género no mandatan en muchos casos ni sus funciones, ni establecen requerimientos mínimos sobre los perfiles técnico-políticos que deben conformar estas unidades, ni tampoco dan indicaciones sobre las posiciones que deben ocupar las unidades de género en los organigramas institucionales para realizar su trabajo de manera eficiente. En la práctica es frecuente que estas unidades estén invisibilizadas en los organigramas institucionales o que el personal a cargo no cuente con los recursos o las capacidades necesarias: La tabla 1 muestra un resumen de estas normativas

Las funciones llevadas a cabo varían mucho también no solo de país en país, sino entre instituciones. Al menos en 10 de los países de este estudio las unidades de género reciben asesoría o apoyo del mecanismo de Adelanto de la Mujer. Se han identificado la existencia de redes de articulación entre unidades de género en algunos países recogidos en los marcos normativos, pero en general la articulación a través de redes no es sistemática y depende de las voluntades de las instituciones, de las propias unidades y los esfuerzos del mecanismo.

**TABLA 1. Normativa que regula la creación de unidades de género en las instituciones**

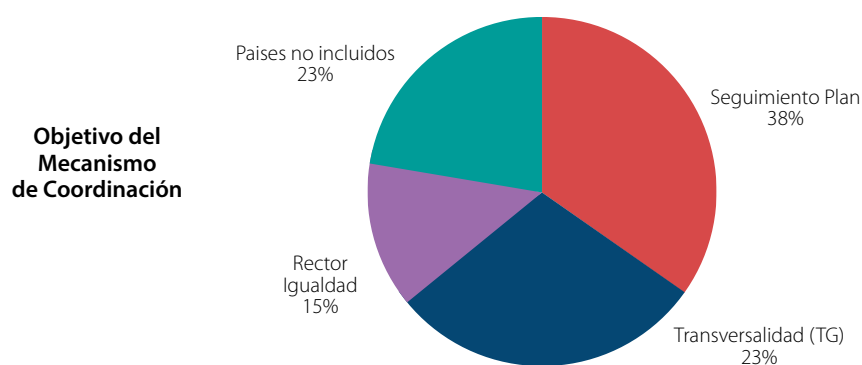
<b>Países</b>	<b>Normativa</b>
<b>Argentina</b>	
<b>Brazil</b>	
<b>Chile</b>	Oficio ordinario del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de 2014
<b>Colombia</b>	El CONPES 161 Social y consignado en la PND- para las instituciones con responsabilidad en el CONPES (34)
<b>Costa Rica</b>	El Decreto 37906 (2013)
<b>Cuba</b>	
<b>El Salvador</b>	La Ley de Igualdad (LIE), artículo 11
<b>Guatemala</b>	El Decreto Acuerdo Gubernativo 260-2013
<b>México</b>	A nivel federal: PROIGUALDAD (Objetivo 1,2)
<b>Panamá</b>	Ley 4 de Enero de 1999, de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Artículo 31
<b>Perú</b>	Decreto Supremo N° 005-2017
<b>República Dominicana</b>	Decreto Ejecutivo
<b>Uruguay</b>	

1 Ver caso de Brasil

Los mecanismos de coordinación intersectorial son instancias relevantes para la gestión institucional de la igualdad de género. Existen mecanismos de coordinación en 12 de los trece países. Sin embargo el objetivo principal de estos mecanismos depende de cada país

Como se puede observar en el gráfico 2, en un primer grupo y más numeroso (5 países), están las comisiones de coordinación creadas para el seguimiento al plan o política de igualdad, como en Consejo Nacional de Igualdad Uruguay. En un segundo grupo (3 países) están aquellas comisiones cuya misión es la transversalidad de género, como la Comisión Mixta de República Dominicana o el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género de Chile. En otro grupo, están los sistemas nacionales de Igualdad, cuya finalidad es representar la máxima autoridad en igualdad de la nación, como el sistema Nacional de Igualdad de México y el Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva de El Salvador. Por último, también existen comisiones que no encajarían en ninguno de estos grupos<sup>2</sup>.

**GRÁFICO 2. Mecanismo de Coordinación Intersectorial para la gestión institucional de la igualdad de género**



Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de esos espacios de coordinación intersectorial están liderados por los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres que deben desplegar grandes esfuerzos a inversión de recursos para garantizar su funcionamiento.

Los mecanismos de coordinación territorial representan por una parte, el nivel más heterogéneo de la gestión institucional y por otro donde se concentran los mayores desafíos para la igualdad.

Los avances más significativos a nivel territorial son cierta generalización de dispositivos para las mujeres en los niveles de gobierno locales, y la existencia, incluso en algunos casos, de políticas de igualdad en las entidades departamentales o municipales.

En cambio, las experiencias de mecanismos de coordinación en el nivel territorial identificados son muy reducidas y su mayor volumen de trabajo se concentra en la temática de la violencia,

<sup>2</sup> Se ha excluido al CONAMU en Panamá, porque su principal labor es de asesor de género del Gobierno; y también a Guatemala, que parece encontrarse en un proceso de rediseño de sus comisiones intersectoriales, hacia un Sistema Nacional de Equidad similar al existente en El Salvador, o México, y que aglutinaría los existentes. Finalmente, Argentina no tiene un mecanismo de coordinación específico para la transversalización de género.

cuando no existen exclusivamente con este objetivo.

Mención aparte merecen los países fuertemente descentralizados, como son los casos de Argentina, México y Brasil. En estos tres países las experiencias de fortalecimiento de las entidades son muy diferentes entre sí, y se producen desde el nivel central a las entidades de gobierno intermedias o federativas. Con la existencia de estructuras autónomas intermedias para la igualdad existe mayor acercamiento de las políticas de género al territorio pero también profundas brechas entre las regiones más y menos desarrolladas.

Común en todos los países de la región son las inmensas disparidades entre territorios. Al mismo tiempo, el apoyo y fortalecimiento de las entidades de los gobiernos locales en materia de género recae principalmente en los mecanismos nacionales de igualdad aunque en algunos países se ha identificado apoyo por parte de los organismos de planeación<sup>3</sup> como se puede observar en la Tabla 2.

<b>Países</b>	<b>Mecanismo de coordinación</b>	<b>Entidad Lider</b>
<b>Brazil</b>	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)	Secretaria de Governo(2017)
<b>Chile</b>	Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
<b>Colombia</b>	Comisión Intersectorial de la Política Pública Nacional de la Equidad de Género	Presidencia de la República a través del DNP
<b>Costa Rica</b>	El Comité de Seguimiento Interinstitucional de la PIEG	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
<b>Cuba</b>		Federación de Mujeres Cubanas (FMC)
<b>El Salvador</b>	Sistema Nacional para la igualdad Sustantiva (SNIS).	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)
<b>Guatemala</b>	En proceso de desarrollo Sistema Nacional de Equidad	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)
<b>México</b>	El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
<b>Panamá</b>	Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU)	Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)
<b>Perú</b>	Comisión Multisectorial Permanente	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
<b>República Dominicana</b>	La Comisión Mixta	Convenio-instituciones
<b>Uruguay</b>	Consejo Nacional de Género	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

Fuente: Elaboración Propia

<sup>3</sup> Se han identificado apoyo de los órganos de planeación en Colombia (a través de la Subdirección de Género) y Guatemala (dirección de género y etnia y CONADUR, instancia en la cual participaría la Secretaría de la Mujer, SEPREM) y a través de MIDEPLAN en Costa Rica.



## *Experiencias destacadas*

En El SALVADOR, el Plan Nacional 2016-2020 define los siguientes instrumentos de coordinación interinstitucional: El Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS), y la Comisión Técnica Especializada (CTE). La principal función del SNIS es ser un instrumento de coordinación interinstitucional para el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas que garanticen la igualdad sustantiva. También es la entidad responsable de velar por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad en la formulación y ejecución de las políticas y planes nacionales, sectoriales, departamentales y municipales.

COLOMBIA ha desarrollado una herramienta de gestión llamada Kit territorial, que cuenta con una plataforma online para apoyar y asesorar la planeación en los niveles territoriales y lograr la armonización de las políticas. Los kits territoriales son una herramienta web concebida para dar apoyo técnico a los nuevos gobiernos territoriales, en la que se consolidan las metodologías, herramientas y orientaciones para la formulación de los Planes Territoriales de Desarrollo. Estos kits incluyen lineamientos para las entidades territoriales (departamentos y municipalidades), en temas como equidad de género, diversidad sexual realizados por la Subdirección de Género de la DNP, pero también material para facilitar la armonización de la agenda 2030.

En ARGENTINA, el Programa de Fortalecimiento Institucional de las Áreas Mujer Provincial, Municipal y Organizaciones de la Sociedad Civil es llevada a cabo por el Instituto Nacional de la Mujer, INAM. El Programa está orientado principalmente al fortalecimiento de las dependencias territoriales. En el marco de este programa se financian planes de trabajo de Áreas Mujer Provinciales, Municipales y Organizaciones de la Sociedad Civil en Mujer y Trabajo, Violencia de Género, Derechos Humanos y Ciudadanía de las Mujeres, y Comunicación y Difusión estratégica para el avance de los Derechos de las Mujeres.

En PANAMÁ, existen en cada Provincia y en dos Comarcas del país Centros del Instituto Nacional de la Mujer, denominados CINAMU: que se dedican principalmente a la atención en violencia, y promueven el desarrollo de la atención en el idioma de la zona de influencia. Estos centros se articulan con Instancias policiales y judiciales, servicios de salud, vivienda, trabajo y educación y redes de mecanismos gubernamentales. Un logro significativo ha sido la creación del Servicio Policial Especializado en Violencia de Género. También existen Redes Locales de Prevención y Atención de la Violencia Doméstica y Sexual integradas por sectores a nivel gubernamental y organizaciones de la sociedad civil.



## ALGUNOS DATOS PARA LA REGIÓN

En 8 países (62%) existe una norma que regula la creación de unidades de género

En 12 países (92%) existen mecanismos de coordinación interinstitucional para la igualdad de género

En 10 países (77%), las comisiones intersectoriales son lideradas el mecanismo nacional de igualdad

En al menos en 10 países (77%) las entidades locales son apoyadas directamente por el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres.

## Recursos de interés

Gestión Institucional para la igualdad de género	
<b>Portal PNUD</b>	<a href="http://undp.org">http://undp.org</a>
<b>Portal América Latina Genera PNUD</b>	<a href="http://americatinagenera.org/newsite/index.php/es/">americatinagenera.org/newsite/index.php/es/</a>
<b>Kit territorial de Colombia:</b>	<a href="http://www.kiterritorial.co">www.kiterritorial.co</a>
<b>Centro de Documentación Luisa González Gutiérrez de INAMU Costa Rica, con una</b>	<a href="http://sistemas.inamu.go.cr/sidoc/">http://sistemas.inamu.go.cr/sidoc/</a>
<b>Centro de Documentación de InMujeres México:</b>	<a href="http://cedoc.inmujeres.gob.mx/">http://cedoc.inmujeres.gob.mx/</a>
<b>Directorio de Mecanismos de Adelanto de la Mujer de CEPAL:</b>	<a href="https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero/directorio-mecanismosadelanto-la-mujer">https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero/directorio-mecanismosadelanto-la-mujer</a>

Fuente: Elaboración Propia

## Nota metodológica

Esta hoja informativa forma parte de una serie de fact sheets desarrolladas por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo que abordan aspectos claves de la transversalización de género tales como planificación de políticas públicas, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas, presupuestos y recursos financieros, gestión institucional, capacidades y ambientes laborales.

Para obtener los datos de las hojas informativas PNUD impulsó un amplio proceso de investigación, entrevistas, consultas, análisis y debate en 13 países de América Latina y el Caribe (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay).



Dicho proceso de investigación permitió sistematizar información y conocimientos en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y acciones de transversalización de género en el Sector Público, con los que se elaboraron trece informes nacionales de los países antes mencionados.

Todos estos productos de conocimiento han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público. El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

Esta hoja informativa ha sido elaborada por Ivonne Urriola Pérez y Sara Ramírez Abal. La coordinación ha estado a cargo de Guillermina Martín y la supervisión a cargo de Eugenia Piza López, ambas del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

## *Servicios de apoyo del área de género del PNUD*

### **Información de contacto:**

Eugenia Piza Lopez

*eugenia.piza-lopez@undp.org*

Guillermina Martin

*guillermina.martin@undp.org*



