



PN  
UD

Al servicio  
de las personas  
y las naciones

# SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO

## El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público

*El sello de igualdad de género es un instrumento para promover la igualdad de género en la agenda de desarrollo sostenible y promover instituciones públicas inclusivas.*

El PNUD viene trabajando la transversalización de género desde hace más de 15 años. Como resultado de esta experiencia, ha desarrollado el "Sello de Igualdad de Género (SIG)" para apoyar los procesos de aceleración y medir los progresos realizados hacia la igualdad de género. La organización ha diseñado 3 iniciativas: El SIG para el sector privado, el SIG para las Oficinas de País del PNUD y más reciente el SIG en el Sector Público.

En 2016, los Estados de América Latina y el Caribe concluyeron la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y adoptaron la **Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género, dentro del marco de Desarrollo Sostenible para 2030**, que funciona como una hoja de ruta para lograr los ODS a nivel regional, desde una perspectiva de igualdad de género, empoderamiento y derechos humanos de las mujeres.

Simultáneamente, el PNUD, junto con otras agencias y expertos de las Naciones Unidas, inició un diálogo sobre "El Estado Inclusivo" para analizar cómo las instituciones pueden implementar la Estrategia de Montevideo y garantizar el enfoque "no dejar a nadie atrás" para la política pública. Además, los intercambios con la sociedad civil, los mecanismos para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, y las herramientas para medir el compromiso con la igualdad de género, llevaron a una solicitud de varios gobiernos y socios intergubernamentales de América Latina a desarrollar un programa para acelerar el desarrollo institucional y la transformación de las políticas públicas hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En particular, los Mecanismos Nacionales de las Mujeres querían una herramienta para recompensar las buenas prácticas en la administración pública. El PNUD, bajo el liderazgo político del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU de Panamá y el Ministerio de la Mujer de República Dominicana, desarrolló un proceso de investigación para conocer y relevar las políticas, mecanismos, prácticas y acciones que actualmente realizan 13

países de América Latina y el Caribe para la transversalización de género en el sector público.

## Avances y desafíos en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas para un Estado inclusivo

Para apoyar y reconocer los esfuerzos realizados por las instituciones públicas para lograr una igualdad de género sustantiva, el PNUD desarrolló un modelo de SIG para instituciones públicas de América Latina y el Caribe. Es una iniciativa que apoya a los gobiernos con herramientas para acelerar la incorporación de la perspectiva de género, transformar las instituciones hacia una mayor igualdad de género y asegurar el logro de los ODS y del enfoque de no dejar a nadie atrás.

El SIG en el sector público proporciona:

- Un marco integral que aborda **5 dimensiones y 32 indicadores** que es la clave del Sello, utilizado en el autodiagnóstico (que genera una línea de base) y permite medir el progreso;
- Los puntos de referencia para cada dimensión miden el progreso con diferentes requisitos dependiendo de si la institución alcanza los niveles de bronce, plata u oro.
- Estrategias basadas en la evidencia para promover el cambio institucional;
- Promoción de alianzas estratégicas interinstitucionales;
- Acciones concretas y herramientas para operacionalizar compromisos;
- Desarrollo de capacidades y servicios de asesoría técnica para implementar los planes de trabajo.



El SIG en el Sector Público ofrece tres niveles de reconocimiento: Oro, Plata o Bronce. El premio se basa en cómo las instituciones cumplen con los requisitos reflejados en los indicadores que

fortalecen las capacidades, el compromiso y la responsabilidad hacia la igualdad de género.

La **Teoría del Cambio** del SIG en el Sector Público parte de la premisa central de que si los Estados inclusivos<sup>1</sup> toman las medidas necesarias para alcanzar los objetivos y las metas de desarrollo sostenible no sólo contribuirán a reducir las brechas de desigualdad, sino que alcanzarán la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Esto lleva a dos principios básicos: sin lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no se lograrán los ODS y sin transformar el sesgo patriarcal dentro de las instituciones no será posible implementar políticas públicas sensibles al género.

Estos principios se traducen en 3 tipos de transformación:

- Compromiso político, liderazgo y la gestión política;
- Inclusión del enfoque de género en la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases;
- Gestión institucional y de recursos humanos con enfoque de género que considera la paridad y la igualdad de género en el lugar de trabajo.

### Metodología para implementar el SIG en las Instituciones Públicas

1. Compromiso de la Alta Dirección y comunicación institucional.
2. Establecimiento de un Comité para supervisar el proceso
3. Autodiagnóstico e identificación de las brechas de género
4. Plan de Acción alineado con la Agenda 2030, el Plan Nacional de Desarrollo y la Estrategia Nacional de Igualdad de Género:
  - Planificación de acciones (evaluaciones, mejora del sistema de datos; una policía de paridad; políticas de tolerancia cero y de prevención del acoso sexual; Políticas de conciliación la vida laboral y familiar con corresponsabilidad, etc).
  - Capacitaciones (para el personal, directivos, etc)
  - Acuerdos interinstitucionales de colaboración y aprendizaje;
  - Monitoreo e implementación
5. Evaluación externa/auditoría
6. Premiación (Bronce, Plata u Oro)

### ¿Cómo funciona el SIG en el Sector Público?

El SIG en el Sector Público para América Latina fue diseñado en base a los indicadores de los ODS, así como a los estándares regionales acordados por los gobiernos de América Latina y el Caribe a través de una serie de consensos y otras organizaciones regionales intergubernamentales.

### Pilotos

**Once instituciones de 3 países de LAC** (Panamá, República Dominicana y El Salvador) están participando en un ejercicio piloto para ajustar las herramientas y los procesos asociados con la implementación del SIG<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Los estados inclusivos son aquellos con una clara vinculación de los ODS con los derechos humanos, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la sociedad, descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible en relación a la igualdad de género. Ver PNUD (2016): Igualdad de Género mediante políticas públicas en Estados inclusivos en el marco de la Agenda 2030

### Lecciones aprendidas

- El compromiso visible y de alto nivel comunicado a todo el personal es esencial para generar transformaciones institucionales y para el éxito del SIG.
- La implementación del Sello (dada la naturaleza participativa y consultiva del ejercicio) así como el asesoramiento técnico sólido aumentan significativamente el **compromiso con la igualdad de género** en todos los niveles de la institución.
- El autodiagnóstico brinda la oportunidad de realizar un proceso estructurado de identificación y organización de la información y los datos sobre políticas e iniciativas de igualdad de género y paridad. Ofrece una "imagen" de la institución y una hoja de ruta de lo que se requiere para generar una transformación de los sistemas de gestión institucional para garantizar la igualdad de género.
- La implementación del SIG ofrece posibilidades para abordar la **resistencia individual e institucional** y romper las reglas y patrones de una cultura de discriminación.

### Valor añadido del PNUD

- Instrumentos y prácticas innovadoras para ayudar a las instituciones a construir cambios transformativos sostenibles y fomentar un ambiente laboral más inclusivo.
- Asistencia técnica a instituciones públicas en colaboración con los Mecanismos Nacionales de Mujeres y apoyo a la creación de acuerdos interinstitucionales para implementar la iniciativa.
- Amplia experiencia con instituciones estatales y gobiernos lo que facilita la implementación del SIG en todas las instituciones del Estado.
- Más de 10 años de experiencia en la implementación de Sellos de Igualdad de Género y herramientas de fondo que se pueden adaptar fácilmente a distintos contextos.
- Herramientas para abordar la política social y la asignación de presupuestos como las áreas más difíciles para incorporar el género.

Para más información visita a:

<http://www.undp.org>

**Eugenia Piza Lopez**

Team Leader- Equipo de género  
América Latina y el Caribe

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  
[eugenia.piza-lopez@undp.org](mailto:eugenia.piza-lopez@undp.org)

<sup>2</sup> **Panamá:** Canal de Panamá, MITRADEL, Alcaldía de Panamá, SENACYT

**El Salvador:** Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Relaciones Exteriores

**República Dominicana:** Gabinete de Coordinación de la Política Social (GCPS), Instituto Dominicana de Aviación Civil (IDAC), Junta Central Electoral, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD)