



Al servicio
de las personas
y las naciones

AMERICA LATINA
genero
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
PARA LA IGUALDAD DE
género

Área Práctica de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe.

Webinar

«20 años de Transversalidad de Género ¿Qué nos dice la práctica?»



**Principales hallazgos
relacionados con la situación
de los procesos de
transversalidad de la
igualdad de género en las
políticas públicas en América
Latina y El Caribe.**

**Autora Consultora
Evangelina García Prince**

Miércoles 8 de abril 2015 a las 9:00 hrs (hora de Panamá)

egarciaprince@gmail.com

El trabajo que se presenta a continuación es el resultado de la revisión y análisis de las 48 experiencias seleccionadas en la primera ronda de la Convocatoria realizada por PNUD América Latina Genera en 2014, sobre “Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y El Caribe”

Consultora: Evangelina García Prince

ANTECEDENTES



Al servicio
de las personas
y las naciones

AMERICA LATINA
genero
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
PARA LA IGUALDAD DE
género

ANTECEDENTES

Con el apoyo financiero de la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, el Àrea Pràctica de Gènere del Centro Regional del PNUD para América Latina y El Caribe, ha venido desarrollando la iniciativa **“Superando obstáculos para la transversalidad de género en América Latina y El Caribe”**

En 2010, organizó una convocatoria para seleccionar **“Experiencias exitosas de Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe”**.

El propósito era identificar experiencias nacionales innovadoras en “transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas y promover intercambio y reflexión colectiva para generar un nuevo conocimiento sobre las políticas públicas de género”

En 2010 hubo una primera reunión de responsables de los organismos de la Mujer o de la Igualdad, de 9 países de la región, para promover la construcción e innovación de conceptos y métodos para la transversalidad de género.

Se conocieron 33 experiencias de transversalidad en 12 países, que mostraron el carácter muy preliminar de dichas prácticas. 1)

Se concluyó que los principales obstáculos para la transversalidad eran: conceptuales, políticos, técnicos, institucionales y culturales.

1. (http://americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-3-DQEH2707.pdf)s.

El pasado año se dio la ***“Convocatoria 2014: Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe.”*** La convocatoria buscaba conocer experiencias:

- ***Exitosas en reducir desigualdades y transformar las relaciones de género.***
- ***Que muestren la adopción de la perspectiva de género en políticas públicas nacionales o locales.***
- ***Que hayan hecho una diferencia en la aplicación de la estrategia de transversalidad de género.***
- ***Que aporten aprendizajes para iniciativas similares***

**Brevísima descripción del
conjunto de casos
analizados.**

Descripción de los casos analizados

Participaron en la Convocatoria 78 experiencias recibidas de 14 países de la región y fueron seleccionadas 48. Esta presentación es el resultado del análisis de las seleccionadas.

Entre ellas hay organismos gubernamentales (OG) y no gubernamentales (ONG): nacionales, subnacionales, municipales y locales y uno multinacional regional.

De los OG hay experiencia de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Hubo OG de diversas jerarquías político administrativas: Ministerios o Secretarías, en entidades nacionales y descentralizadas, y en iniciativas sectoriales y sub sectoriales.

Descripción de los casos analizados

Algunos actúan directamente en el diseño y ejecución de políticas públicas nacionales o subnacionales, mientras que otros lo hacen de manera indirecta o al margen de responsabilidades fijas.

Esta variedad, muestra el esfuerzo de la institución convocante

Y brindó una visión de conjunto de la diversidad de iniciativas, actores y ejecutorias vinculados a la posibilidad real de la igualdad de género en las políticas públicas de la región.

PRINCIPALES HALLAZGOS RESULTANTES DEL ANALISIS

Los resultados de este análisis no representan un diagnóstico completo sobre la situación de los esfuerzos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de la región.

Sin embargo, ofrecen perfiles consistentes y absolutamente pertinentes, al propósito de ofrecer un panorama de aspectos básicos de lo que está ocurriendo con las políticas de igualdad de género y el proceso de transversalización.

Principales hallazgos en materia de **OPORTUNIDADES** potenciales.

1 Han aumentado las entidades o programas subnacionales y/o locales a cargo de los temas de las mujeres o de la igualdad de género, debido a:

- a) Ha crecido el apoyo de las instituciones nacionales, a la creación y fortalecimiento de entes subnacionales y locales.***
- b) Hay nuevas opciones de cooperación técnica y financiamiento, privadas o intergubernamentales, de alcance subregional, regional e incluso internacional.***

2 Algunas -aun escasas- entidades académicas, han incorporado a sus cátedras y programas sobre asuntos “de las mujeres”, iniciativas de formación, casi siempre puntuales. sobre políticas públicas y mainstreaming de la igualdad de género.

Principales hallazgos de **RESTRICCIONES O AMENAZAS**

1. En los OG, parecen ser muy comunes las resistencias a trabajar asuntos que afectan a las mujeres o la igualdad o discriminación de género, en acciones específicas o transversales.
2. Las resistencias van desde las actitudes personales hasta los comportamientos de equipos y autoridades.
3. La apreciación más frecuente que surge del análisis es “la falta de sensibilidad en las o los funcionarios o actores que deben intervenir,” para comprender la necesidad o la importancia o los posibles resultados positivos de la intervención.
4. Esto ha hecho necesario que las propuestas incorporen, como una necesidad, procesos de sensibilización del personal, de diverso alcance y contenidos



Principales hallazgos en materia de **FORTALEZAS**.

- 1. Se mantiene la tendencia regional a jerarquizar político administrativamente los organismos de la mujer o de la igualdad y hay iniciativas crecientes hacia su descentralización.**
- 2. Aumentan los esfuerzos de descentralización y principalmente, en organismos de nivel subnacional; su estabilidad y suficiencia son muy dispares.**
- 3. También aumenta el número de organismos municipales e igualmente con una situación regional y nacional muy dispareja.**



Principales hallazgos en materia de FORTALEZAS.

4. La adopción de criterios de “género” o la “transversalidad de género” han logrado un significativo nivel de promoción y cierta “popularidad” en instituciones u organizaciones vinculadas con asuntos de las mujeres o de desigualdades de género.

5. Ello ha elevado **la visibilización** del tema y su **verbalización** en un discurso más comprometido, en diversos instrumentos organizacionales de difusión y comunicación.

6. Ha aumentado la presencia del **tema en medios masivos**, con expresiones regulares o puntuales.



7. Las organizaciones e instituciones son mas concientes de los problemas que implican las desigualdades y discriminaciones de género y de la necesidad de buscar soluciones.

8. El tema es frecuente en el discurso político de instituciones, líderes y representantes, tanto en los OG como en las ONG.

9. Se mantienen el interés y los esfuerzos de las OG por producir y divulgar estadísticas desagregadas por sexo.

**10. Los esfuerzos no son iguales pero h
mas conciencia e interés en ellas y sobr
la necesidad de producirlas.**



11. Los procesos de formación han crecido, diversificado y mejorado, conceptual y metodológicamente.

12. Hay **mayor** conciencia de su importancia y urgencia, en toda iniciativa de política pública de igualdad, de cualquier nivel y alcance.

13. Es una necesidad muy sentida como lo muestra la creciente y, a menudo, insatisfecha demanda para tales programas.

14. En muchos casos existe la convicción de que la formación debe ser sistemática y con varios niveles de especialización.

15. Se siente la necesidad de formación conceptual e instrumental en el marco de procesos estables y continuos.



16. Los procesos de formación que se adelantan, distinguen tres tipos de acciones principales:

- a) Sensibilizaciones sobre género, sobre igualdad y sobre los propósitos concretos de la iniciativa;
- b) Capacitaciones en los aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos, que exige adoptar el enfoque de igualdad de género en políticas públicas o en proyectos, principalmente.
- c) Especialización profesional, que permita contar con recursos mas amplios como los que supone la adopción de criterios de igualdad de género en políticas y proyectos en áreas diversas: salud, educación, participación política, cultura, ambiente, economía, etc.

17. Hay mayor conciencia de que, lograr los objetivos de transversalizar “el enfoque de género”, implica reconocer y vincular coordinada y efectivamente a diversos actores con responsabilidades directas o indirectas en el logro de los objetivos.

18. Prácticamente todas las propuestas analizadas incluían esta articulación como una condición básica para su ejecución, buscando una sinergia efectiva, en el marco operativo aceptado por todas las partes.

19. Se han detectado valiosas contribuciones en las intervenciones directas de los proyectos, como por ejemplo: a) procesos o técnicas de empoderamiento; b) incremento de la conciencia de derechos; c) de la identidad de género; d) de la identidad ciudadana.



PRINCIPALES HALLAZGOS EN MATERIA DE DEBILIDADES.

1. Sobre el enfoque empleado en las acciones.
2. Sobre los aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos.
3. Los procesos de formación
4. Sobre el papel y contribución de las ONG

Debilidades: **Sobre el enfoque empleado en las acciones.**

1. La mayoría de las iniciativas, que se presentaron como de aplicación del enfoque de género, tienen un carácter principalmente **“mujerista” y no avanzan hacia un enfoque género transformativo.**
2. El enfoque de género se sigue tratando y ejecutando, en la mayoría de los casos como un **componente** y no como una dimensión de alcances globales y transversales.
3. El enfoque de género se trata como un fin en si mismo y no se articula explícitamente al objetivo de igualdad de géneros.
3. Este modo de tratar la igualdad de género como componente aparece en casi todas las jerarquías de experiencias.



Sobre el enfoque empleado en las acciones.

4. Varias experiencias demuestran la existencia de confusiones sobre este aspecto. Como algunas experiencias de mujeres, sin referencia a problemas y mucho menos a políticas de igualdad de género.

5. Sólo pocas experiencias lograron parcialmente ser género sensitivas, pero sin clara estrategia, lo que impide lleguen a ser género transformativas con impacto duradero y explícito en las desigualdades existentes.



Sobre el enfoque empleado en las acciones.

6. Es excepcional la presencia del tema de la igualdad de género como un objetivo incorporado a los planes de desarrollo.
7. Cuando se menciona, lo que ocurre, por ejemplo, en la minoría de planes nacionales conocidos, es como un componente más en algunas áreas. No se transversaliza.
8. Una importante debilidad es que, si bien el enfoque de género se ha popularizado, la variedad de significados que se le asigna, solo en ciertos casos son aceptables y correctos y en la mayoría parciales e incompletos.



Sobre el enfoque empleado en las acciones.

9. Los temas más relevantes y más frecuentemente atendidos en las experiencias analizadas son: la violencia de género contra las mujeres, los derechos sexuales y reproductivos, la participación pública o política.

10. Otros aspectos como trabajo, empleo, educación, salud integral, servicios, seguridad, combate a estereotipos, y la propia institucionalización de los programas, son asuntos menos frecuentes en las agendas de las organizaciones.



Debilidades: **Sobre los aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos.**

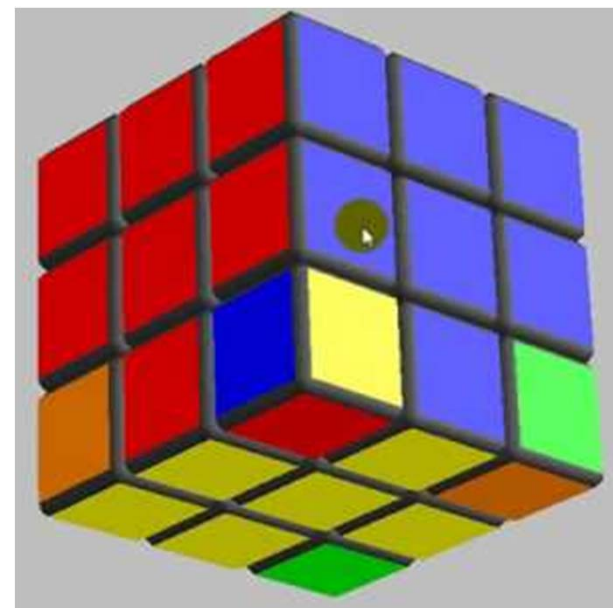
1. Una marcada debilidad es el **limitado manejo de la terminología, conceptos y metodologías sobre políticas públicas.**
2. El concepto de política pública se emplea en forma ***asistemática y ocasionalmente errónea***, sin conciencia de lo que implica respecto a las leyes, programas y proyectos de igualdad.
3. Parece que **se ignoran los avances** en: a) la sistematización de la transversalidad de la igualdad de género; b) los encuadres conceptuales, metodológicos y técnicos del diseño y análisis de políticas públicas.
4. E incluso, en algunos casos, se llegan a desperdiciar esfuerzos positivos en este sentido, que han logrado algunas experiencias examinadas.

5. Una de las debilidades más frecuentes, generalizadas e importantes, es la persistencia e incremento, aun en algunas Constituciones nacionales, leyes, planes y acciones de todo tipo y alcances, las confusiones sobre conceptos básicos como igualdad, equidad, paridad, transversalidad y otros, cuya claridad es esencial en instrumentos eficientes y comprensibles quienes son responsables en la ejecución.



6. La “perspectiva de género” es entendida y aplicada de maneras diversas sin aclarar su significado.

7. Con frecuencia se comete el error de tener la aplicación del enfoque o perspectiva de género, como propósito principal del esfuerzo y confundirlo con la estrategia de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas.



8. Muchas iniciativas analíticas o de intervención son deficitarias o carecen de diagnósticos que fundamenten las intervenciones.

9. La mayoría de los diagnósticos que se hacen son de tipo normativo tradicional, con escaso o nulo perfil género sensitivo y son muy pocos los diagnósticos estratégicos, Sin éstos no es posible diseñar estrategias validas.

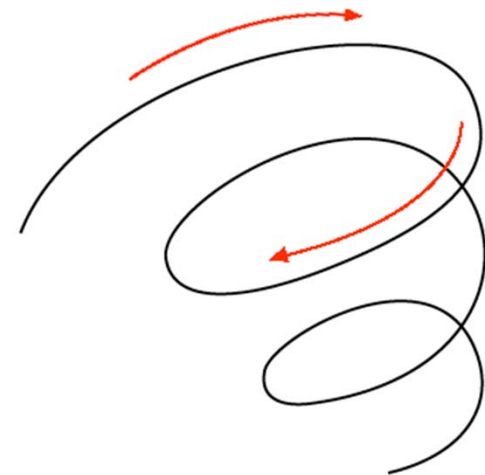
10. Los diagnósticos son principalmente cuantitativos para determinar las brechas de género existentes, lo cual es básico, pero que no basta.



11. No se hacen análisis diagnósticos de sesgos de género, en la normativa, que fundamenta las experiencias, ni en los textos que contienen las propuestas, ni en instrumentos de recolección de información, etc. Tampoco se mencionan como hechos a corregir.

12. En la mayoría de los casos, los contextos normativos existentes –tradicionalmente plagados de sesgos de género- se asumen como bases de acciones, en forma acrítica.

13. Esto puede deberse principalmente a falta de preparación o a insuficiente motivación del personal que debe realizar los análisis de género, disciplina, casi nunca mencionada en las experiencias analizadas.



Sobre los aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos.

14. La interseccionalidad es un tema novedoso y sólo se asume en contados casos, tanto en las propuestas de OG como de ONG.

15. En las experiencias que la incorporan, es selectiva e intencional, de acuerdo a los propósitos del proyecto.

16. Estas pocas experiencia sensibles a las diferencias, las asumen circunstancialmente y no en sus implicaciones conceptuales ni metodológicas.

17. No hay adopción intencional y planificada del concepto de interseccionalidad o diferencias, como una exigencia permanente en el diseño o ejecución.



Sobre los aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos.

18. No hay todavía contribuciones significativas sistematizadas en metodologías y tecnologías para transversalizar la igualdad de género en las políticas.

19. Las experiencias que se están iniciando, por su novedad, no están suficientemente desarrolladas como para evaluar resultados.

20. Las de mayor data no ofrecen aun posibilidades de seguimiento sistemático.



- 1. Se reconoce ampliamente, que la formación es importante y urgente, pero que los actuales esfuerzos se desarrollan en forma irregular, puntual y muy limitados en tiempo, alcances programáticos y personal de instrucción.**
- 2. Estos límites suelen estar asociados con escasas posibilidades financieras.**
- 3. Las universidades y otras instituciones de tercer y cuarto nivel, que desarrollan experiencias en Cátedras, Programas y Centros de Estudio de la Mujer, solo en pocos casos ofrecen regularmente oportunidades de formación sistemática de agentes o profesionales o especialistas en políticas públicas de igualdad.**



3. Son excepcionales los programas para la **profesionalización** en políticas públicas de igualdad y en la estrategia de transversalidad.

4. Los pocos existentes en la región, no representan una carrera en si misma. Son diseños *ad-hoc* en los programas de posgrados y principalmente como Diplomados. De vez en cuando alcanzan el nivel de la Maestría.

5. En estos casos, en el diseño, las horas presenciales son pocas, aun en cursos donde el aprendizaje debe ser permanentemente supervisado, como en las herramientas metodológicas y técnicas.



- 1. Las ONG, tienen potencial de contribución en políticas públicas, pero generalmente sus acciones se hacen sobre la base de compromisos personales y de grupos, tienden a ser puntuales y sin articulación institucional al proceso de políticas públicas.**
- 2. Son pocas las que tienen una conexión efectiva con los procesos de las políticas públicas.**
- 3. No siempre sus experiencias tienen una hoja de ruta clara y definida o una estrategia de incidencia efectiva en las políticas públicas. No poseen adecuados mecanismos de socialización electrónica de sus esfuerzos.**



**Algunas conclusiones preliminares para
mejorar la aplicación efectiva de
estrategias de transversalidad de la
igualdad de género en la región.**

1. La institucionalización de las políticas de igualdad y su instrumentación efectiva en una estrategia de transversalidad sectorial y estructural, sigue siendo un objetivo operativo para el mediano plazo, lo cual permitiría superar progresivamente las deficiencias presentes en los esfuerzos que se realizan.
2. Sería importante que las instancias nacionales e internacionales, con capacidad de incidencia en los gobiernos, promoviesen el cumplimiento de los acuerdos con las políticas de igualdad.
3. Se requieren soluciones urgentes para la necesidad de profesionalizar a quienes actúan como agentes de igualdad, sin la preparación, conocimientos y habilidades adecuadas.

4. Se requiere elevar la transversalidad de la igualdad de Género en las políticas públicas, a la categoría de un mandato expresado formalmente en algún instrumento de política pública del más alto nivel posible, (Ley de Igualdad, Ley Nacional de Planeamiento, o similar).
5. Hay que fortalecer los esfuerzos por superar el enfoque mujerista en las experiencias. Si bien puede ser conveniente y válido en una primera fase de la estrategia de transversalidad de la igualdad de género, si ésta no es explícita y orientada a la transformación de las relaciones de género, no se pueden esperar impactos reales y completos en las estructuras de la desigualdad de género.
6. Las ONG deben atender con interés, la profesionalización de sus operadoras y operadores y desarrollar más efectivamente sus capacidades de incidencia política.

7. Hay que insistir en la **difusión de la teorización, de las metodologías y tecnologías de diseño, puesta en marcha y evaluación de las políticas de igualdad** en, al menos cuatro aspectos fundamentales, que ya son parte del acervo básico de conocimientos en el área: a) análisis de políticas públicas, b) teorización sobre igualdad y otros conceptos básicos relacionados, (equidad, igualdad de oportunidades, igualdad de trato, igualdad de resultados, igualdad de derechos, igualdad sustantiva, etc); c) políticas de igualdad; d) diseños estratégicos y del mainstreaming de la igualdad de género.

8. A escala nacional hay que buscar **solución a la dispersión y heterogeneidad de los esfuerzos** que se hacen, a veces contradictorios en ciertos aspectos, dentro de un mismo país o institución.

9. La **ausencia de planes de igualdad** consensuados y negociados que superen los cambios de gobierno y de las administraciones, crea distorsiones costosas en todos los órdenes. Por tanto hay que avanzar hacia su perfeccionamiento y el logro de los consensos políticos necesarios para su continuidad.

10. Hay que fortalecer los procesos de **negociación y acuerdos entre actores significativos**, para dar oportunidad a la necesaria continuidad de los esfuerzo.

11. Es necesario el **fortalecimiento genero sensitivo de los liderazgos institucionales** para impulsar con decisiones eficientes las propuestas y las iniciativas.

MUCHAS GRACIAS