



Estrategia de

TRANSVERSALIDAD +
para la igualdad y transformación



OEA | CIM

La Organización de los Estados Americanos (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para promover la democracia, fortalecer los derechos humanos, fomentar el desarrollo económico, la paz, la seguridad, la cooperación y avanzar en el logro de intereses comunes. Los orígenes de la Organización se remontan a 1890, cuando las naciones de la región formaron la Unión Panamericana con el objetivo de estrechar las relaciones hemisféricas. Esta unión se convirtió en la OEA en 1948, luego que 21 naciones adoptaran su Carta. Desde entonces la Organización se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe de habla inglés y Canadá, y hoy todas las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe conforman sus 35 Estados miembros.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Creada en 1928 - en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas - la CIM fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos humanos de las mujeres.

Estrategia de transversalidad+ para la igualdad y la transformación

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) realiza esta publicación bajo la coordinación de Alejandra Mora Mora, Secretaria Ejecutiva de la CIM, con la contribución de Beatriz Piñeres, Hilary Anderson y María José Pinto. La CIM reconoce y agradece la investigación y análisis realizados por la consultora Alda Facio Montejo, así como los aportes de Rodríguez Jiménez a su sistematización.

Copyright ©2022 Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercialSinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no comercial otorgando el reconocimiento respectivo a la SG/OEA. No se permiten obras derivadas. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras de la SG/OEA que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje vigente de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). El uso del nombre de la SG/OEA para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional. Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

ISBN

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Commission of Women.

Estrategia de transversalidad+ para la igualdad y la transformación / [Comisión Interamericana de Mujeres]. p.47; 21x29,7 cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/II.6.36)

1. Women's rights. 2. Women--Social Conditions. 3. Employee rights. 4. Sex discrimination against women. 5. Equality before the law. I. Title. II. Series.

OEA/Ser.L/II.6.36

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

cim@oas.org

<http://www.oas.org/cim>

 /ComisionInteramericanaDeMujeres

 @CIMOEA

Diseño y diagramación: Patricio Bascuñán

1. Prefacio	5
2. ¿De dónde venimos? Antecedentes y evolución de la transversalización	7
2.1 Marco normativo internacional sobre igualdad de género	7
2.2 Definiciones	10
2.3 Conocimiento adquirido: Herramientas indispensables para la efectividad de la transversalización	10
3. ¿Dónde estamos? La transversalización a 25 años de Beijing: Desafíos, lecciones aprendidas, y oportunidades	14
3.1 Principales obstáculos a la transversalización	14
3.2 Radiografía de la arquitectura para la igualdad de género en las Américas: Los Mecanismos Nacionales	18
3.3 Experiencias y lecciones aprendidas de la CIM	25
3.4 Contexto COVID-19: ¿Qué pasó con la transversalidad?	26
3.5 Oportunidades para la transversalización: Las nuevas agendas	29
4. ¿Hacia dónde vamos?: Nueva estrategia integral para la transversalización de la perspectiva de género en tiempos de cambio	31
4.1 Premisas y principios de la Transversalización+	31
4.2 ¿Cómo avanzamos hacia a la transformación? Estrategia integral para la transversalización de la perspectiva de género en los países de la región	36
5. El rol de la CIM	46

Siglas y abreviaciones

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de los Estados Americanos
PIA	Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad e Igualdad de Género

1. Prefacio

Alejandra Mora Mora

Secretaria Ejecutiva

Comisión Interamericana de Mujeres

Organización de los Estados Americanos

Desde que la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas de (Beijing, 1995) incorporó la idea de integrar la agenda de género en los programas de su Plataforma de Acción, la transversalización del enfoque o de la perspectiva¹ de género ocupa una relevancia fundamental entre las herramientas disponibles para acabar con la brecha de la desigualdad que venimos luchando por cerrar. Si bien en ese momento se planteó la idea de incorporar esta perspectiva en el desarrollo social desde la política pública, hoy en día este proceso ha evolucionado a otros sectores y niveles, incluyendo el sector privado. Sin embargo, a pesar del peso político que conlleva, y las luchas que se vienen dando desde la sociedad civil, organizaciones de mujeres y organizaciones feministas para proteger y profundizar los derechos de las mujeres, la transversalización de la perspectiva de género ha carecido histórica y constantemente de recursos tanto financieros, como humanos y técnicos.

No obstante, y teniendo en cuenta los importantes avances que se han logrado en los últimos 25 años, hoy la transversalización conlleva más peso que nunca. Los impactos diferenciados en las mujeres de las crisis socioeconómicas y políticas, y, requiere que las necesidades, realidades y resiliencias de las mujeres sean incorporadas en cada paso de la construcción de las sociedades y sus planes de desarrollo y bienestar, a fin de seguir posicionando la igualdad de género como bien de la humanidad. Así, la perspectiva de género se ha ido expandiendo desde la planificación estratégica nacional, hasta el desarrollo urbano de ciudades, e incluso políticas de exteriores y diplomacia. En esta construcción, el desarrollo de una arquitectura de igualdad -asociada a la idea del “cuarto propio” de Virginia Woolf (1929)-, que institucionalice una instancia (unidad, división, departamento) de género en todos los sectores y en lo más alto de los niveles de toma de decisión, se vuelve imprescindible.

El concepto y la implementación de la transversalización de género ha experimentado una evolución positiva en los últimos años, incorporando a mujeres en toda su diversidad, con un enfoque interseccional que permite abordar sus necesidades específicas: desde el diseño de programas sociales inclusivos, la asignación de presupuesto etiquetado, el ordenamiento urbano accesible y seguro para las mujeres y niñas en toda su diversidad, garantías para el acceso universal a los servicios públicos, hasta la visibilidad y el avance del tema en la multilateralidad. En este contexto de evolución, y tomando en cuenta diversas solicitudes de los Estados Miembros,

¹ En la literatura académica y los compromisos políticos, se usa tanto “perspectiva de género” como “enfoque de género”. Este documento los entiende como intercambiable, pero usa solo “perspectiva de género” para fines de claridad.

la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) presenta esta **Estrategia de Transversalidad+ para la igualdad y la transformación**, que busca fortalecer el rol rector de los Mecanismos Nacionales de la Mujer en la transversalización de la perspectiva de género en la política pública. Asimismo, esta estrategia busca catalizar algunos elementos clave de la transversalidad, incluyendo la articulación de una arquitectura sólida, la profundización de las alianzas estratégicas, la corresponsabilidad intersectorial, multi-actoral, multinivel y territorial, el enfoque interseccional que eleva las voces de las mujeres en toda su diversidad, así como la asignación del presupuesto necesario para efectivizar la transversalización. Todo ello fundamental para avanzar en el camino transformador hacia la igualdad.

A pesar de las diversas propuestas y estrategias para transversalizar la perspectiva de género desde hace más de 25 años, el actual contexto de persistente desigualdad y resistencias misóginas al adelanto de las mujeres invita a hacer un llamado a que se reflexione sobre la efectividad de la transversalización, aprovechando las transformaciones en el quehacer de los Estados que exigen tanto las respuestas a las muchas crisis que se viven actualmente en el mundo, como la causada por la pandemia del COVID-19, así como por el flagelo de la violencia machista contra las mujeres, aunadas a las originadas por la pobreza, el deterioro de la democracia, el crimen transnacional organizado y el cambio climático; pero también a las transformaciones en la manera de organizar nuestras sociedades que ha generado el mundo digital.

El análisis que se expone en el presente documento presenta reflexiones, desafíos y oportunidades que es necesario materializar en objetivos y actividades claras para generar estrategias efectivas para la transversalización de la perspectiva de género en la región. Después de consultar el marco normativo en materia de igualdad de los países de la región, las leyes de creación de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres, los planes y políticas de igualdad, y documentación de referencia de la CIM, se ha integrado una estrategia que permite identificar situaciones adversas y obstáculos que impiden la transversalización, los diferentes actores involucrados, así como conocer las causas y los efectos de esas dificultades, como paso previo a la generación de propuestas y soluciones.

Este documento base es un documento vivo que se alimentará de las múltiples actividades que continuaremos realizando y de las voces y experiencias de las mujeres, la institucionalidad y organizaciones.

Tenemos la esperanza de brindar una herramienta y una estrategia concreta para que las acciones implementadas desde los Mecanismos Nacionales de la Mujer tengan mayor impacto en la vida de las mujeres y las niñas de este continente, desde la meta de la OEA de “Más derechos para más gente”.

2. ¿De dónde venimos?

Antecedentes y evolución de la transversalización

2.1 Marco normativo internacional sobre igualdad de género

Desde la creación de la CIM/OEA en 1928, los países de las Américas han ido avanzando paulatinamente en las áreas jurídicas y político/institucionales con relación a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, estos avances no se han dado con la velocidad esperada, ni requerida, especialmente tomando en cuenta que desde hace más de medio siglo todos los Estados asumieron la obligación legal de garantizarles a las mujeres la igualdad con relación a los hombres en el goce de los derechos humanos.

Instrumentos jurídicos

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (OEA, 1948)	Otorga a la mujer los mismos derechos civiles que goza el hombre.
Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (OEA, 1948)	Establece que el derecho al voto y a ser elegido/a para un cargo nacional no deberá negarse o restringirse por razones de sexo.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)	Obligan a los Estados a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Pará, OEA, 1994)	Establece el derecho de las mujeres de vivir libres de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado

Acuerdos políticos

<p>Declaraciones de la Asamblea de Delegadas de la CIM</p>	<p>La Asamblea de Delegadas de la CIM reúne a las Delegadas Titulares de la CIM de cada uno de los Estados Miembros de la OEA para examinar temas de preocupación hemisférica sobre los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, así como proponer y debatir soluciones políticas y programáticas.</p> <p>Cada una de las Declaraciones adoptadas durante la Asamblea de Delegadas de la CIM reflejan un compromiso político de los Estados para avanzar estos temas.</p> <p>De particular relevancia a esta Estrategia, en 2008, la Declaración de Santiago hizo un importante llamado a los Estados para el fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres, como las instancias rectoras de la transversalización de género.</p>
<p>Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer (Beijing, 1995)</p>	<p>Establece la obligación de todos los Estados de transversalizar la perspectiva de género como una de las medidas clave para el logro de la igualdad, así como la obligación de crear estructuras institucionales responsables de velar por el cumplimiento de todos los compromisos asumidos en torno a esta meta.</p> <p>En su Esfera de Preocupación sobre “Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer”, la Plataforma definió el rol de los Mecanismos como “(...) organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno” y especificó los recursos necesarios para el cumplimiento efectivo de este mandato.</p>
<p>Conclusiones Convenidas del ECOSOC sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género (1997)</p>	<p>Instrumento adoptado por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) que definió el concepto, por primera vez en el ámbito internacional, y estableció una serie de principios para guiar la transversalización de la perspectiva de género.</p>

<p>Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad e Igualdad de Género (PIA, OEA, 2000)</p>	<p>Dentro de los objetivos del PIA, se incluyen: 1) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano; y 2) Alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida.</p>
<p>Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos (ODS) (Naciones Unidas, 2015)</p>	<p>El ODS 5 plantea como meta “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. La Agenda 2030 también reconoce el empoderamiento de las mujeres como una condición previa al logro del conjunto de los objetivos, lo que requiere de estrategias de transversalización de género en el conjunto de los ODS.</p>
<p>Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe</p>	<p>Convocadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es un espacio de intercambio que ha servido para reforzar los compromisos legales y políticos que los Estados Miembro han asumido en la esfera internacional. El objetivo de estas conferencias es apoyar a los gobiernos a implementar dichos compromisos a través de una serie de consensos y estrategias que apuntan a identificar las brechas persistentes y plantear estrategias para cerrarlas.</p> <p>Al igual que las declaraciones de la Asamblea de Delegadas de la CIM, los consensos y estrategias adoptadas por la Conferencia Regional han apostado al fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales de la Mujer como una ruta fundamental hacia la implementación de la Agenda Regional de Género.</p>

Sin embargo, pese a que en todos los países de la región se han impulsado esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas con distinta magnitud, alcance e impactos, la transversalidad todavía no es parte integral del quehacer diario del Estado en su conjunto.

Aun cuando existe un amplio consenso al reconocer que la mayoría de las mujeres experimentan múltiples y diversas formas de discriminación y violencia en sus vidas cotidianas y la igualdad sigue siendo una meta distante en casi todos los ámbitos de la vida, la perspectiva de género persiste como una cuestión sectorizada, limitada en su alcance y sin el apoyo social, político y financiero como para asegurar su efectiva implementación.

2.2 Definiciones

Hablar de transversalización de la perspectiva de género nos remite a las definiciones de organismos internacionales que han conceptualizado esta labor desde hace más de 30 años. Las Conclusiones Convenidas del ECOSOC (1997) ofrecen una definición de gran alcance, que posteriormente retoma y reafirma el *Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género* (PIA) en el 2000:

La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.

Parafraseando esta definición, es posible dimensionar fases, recursos, herramientas y retos de la transversalización efectiva, en todos los niveles, para lograr *que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, en toda su diversidad, también sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas*. Las políticas, programas, y leyes que se consideran van dirigidas a toda la población, cuando no tienen perspectiva de género, están pensadas desde las preocupaciones y experiencias de los hombres. En otras palabras, la transversalización de la perspectiva de género implica impedir que se trate como “neutra” cualquier intervención que no tome en cuenta el efecto diferenciado en mujeres y hombres.

De esta manera, transversalizar la perspectiva de género en un Estado, una institución u organización, un ministerio o una empresa, consiste en integrar este enfoque en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio para superar la desigualdad de género.

2.3 Conocimiento adquirido: Herramientas indispensables para la efectividad de la transversalización

Las Conclusiones Convenidas del ECOSOC además establecieron una serie de “principios” claves para la efectividad de los esfuerzos de transversalización, incluyendo el diagnóstico de las diferencias de género, la rendición de cuentas hasta el más alto nivel, la institucionalización mediante medidas, mecanismos y procesos concretos, la necesidad de adoptar políticas y programas dirigidos específicamente a las mujeres como complemento a los esfuerzos de transversalización, y la voluntad política y la asignación de recursos humanos y financieros suficientes para la implementación de estos procesos. Estos fueron los puntos de partida iniciales para la transversalización de la perspectiva de género.

Existen tantos caminos como experiencias en los países de la región en los esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género; sin embargo, es posible identificar algunas prácticas generalizadas en todos los contextos, que con el tiempo se han convertido en lecciones aprendidas:

a) Utilización del lenguaje inclusivo

Los textos y los discursos que hacen referencia a las realidades vividas de las personas en toda su diversidad han sido parte integral de la transversalización y consiguen una cada vez mayor visibilidad, tanto en la narrativa de los discursos, documentos, y cualquier material que se utilice para la comunicación institucional y las relaciones públicas.

b) Obtención y análisis de datos desagregados por sexo, edad, identidad de género y otros aspectos de la identidad humana

La información desagregada por sexo - y cuando ha sido posible, también por las variables de edad, origen étnico, ingreso y nivel educativo, entre otros, ha permitido identificar brechas en el desarrollo de múltiples temas, y su análisis inicial ha sido un insumo fundamental en los procesos de toma de decisiones en materia de diseño de políticas públicas, en todos los ámbitos. Sin datos desagregados por sexo no se pueden identificar las desigualdades entre hombres y mujeres que causan, y a la vez son consecuencia de la discriminación en los campos del quehacer humano. Aunque cada vez más la información comienza a ser recolectada, analizada y presentada desagregada por sexo, los indicadores que incluyen variables de edad, origen étnico, ingreso y nivel educativo son aún inexistentes o insuficientes en la mayoría de los casos.

c) Utilización del análisis de género para identificar diferencias en el acceso y utilización de políticas/programas/servicios o en su impacto en distintas poblaciones

Al igual que los datos desagregados por sexo y otros aspectos de la identidad, el análisis de género preciso ha permitido identificar y documentar desigualdades, conocer los roles de mujeres y hombres, detectar diferencias en el ejercicio de poder y las normas

establecidas, su acceso y control a recursos materiales y no materiales, sus responsabilidades, prioridades, necesidades prácticas y estratégicas. Existen marcos y metodologías desarrolladas para integrar análisis de género, basadas en los objetivos particulares y los niveles que se quiere investigar. Estos análisis van aparejados a indicadores que miden la evolución en los cambios relacionados con la condición y posición de género, necesarios para medir los resultados de las acciones. Las estadísticas nacionales frecuentemente no muestran información suficiente para detectar brechas y no visibilizan obstáculos que enfrentan mujeres u hombres en algunas áreas de desarrollo. Los indicadores de género también posibilitan la medición del trabajo no remunerado de las mujeres, como las labores de cuidado y reproducción, y el trabajo comunitario.

d) Inclusión de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones

Las mujeres han aportado otra información, nuevas perspectivas, acercamientos y hasta formas de trabajar en términos de su participación en la toma de decisiones y la formulación de políticas y programas. Si bien cada vez con más frecuencia los gobiernos de los Estados Miembros y sus diferentes administraciones realizan esfuerzos por equilibrar la participación de las mujeres y hombres en los puestos de decisión y representación, el desafío pendiente para la mayoría de las administraciones sigue siendo asegurar una proporción paritaria en todos los niveles de toma de decisiones, incluyendo la designación de grupos de trabajo, comisiones y consejos asesores, así como mesas de diálogo y eventos, incluso cuando se seleccionan representantes, delegados/as y ponentes.

e) Integración de la igualdad de trato y la perspectiva de género en los procesos e instrumentos de dirección, seguimiento y evaluación

Lo que ha incluido la gestión por resultados, la planificación estratégica, la gestión de la calidad y la presupuestación con perspectiva de género, entre otros. Es importante tener en cuenta que:

- El poner atención en las diferentes circunstancias de mujeres y hombres en su diversidad ha mejorado la tasa de éxito, la eficacia y la efectividad de los esfuerzos y recursos.
- Los mecanismos de control y rendición de cuentas que han incluido como norma la evaluación de los resultados por sexo y una revisión sistemática de la proporción de personas en el desarrollo y la implementación de objetivos, estrategias y medidas han proporcionado mejores resultados contra los cuales revisar, ajustar y continuar las políticas y programas encaminados.

f) Conformación de equipos especializados

Más allá de la sensibilidad del Mecanismo Nacional o del personal encargado de la incorporación de la perspectiva de género, los equipos especializados han tenido la capacidad de proponer, planear y evaluar las acciones y programas para conocer el efecto diferenciado de las políticas/programas/servicios, para interpretar las brechas que puedan

existir y para identificar cuando un servicio o programa perpetúa los roles tradicionales de género y la desigualdad.

g) Establecimiento de unidades de género

De manera paulatina pero aun con importantes limitaciones, se observa un incremento importante de unidades de género creadas en distintas administraciones, aunque estas persisten con limitaciones importantes en términos de su autoridad, sus recursos y su capacidad. Se han concebido como órganos especializados dentro de las organizaciones públicas y privadas para asegurar que la igualdad de género y los derechos humanos sean pilares fundamentales en la toma de decisiones y las acciones administrativas y sustantivas de cada institución.

3. ¿Dónde estamos?

La transversalización a 25 años de Beijing: Desafíos, lecciones aprendidas, y oportunidades

3.1 Principales obstáculos a la transversalización

Si bien los retos y obstáculos pueden variar de un país al otro según una variedad de factores, incluyendo el *sine qua non* de la **voluntad política** - el compromiso de los gobiernos con los derechos de las mujeres y la igualdad de género, se pueden identificar algunos desafíos comunes (ver Figura 1).

La voluntad política es un eje estructural y determinante para la disponibilidad de recursos financieros y humanos, incluyendo de experticia en el tema, para la transversalización. La ausencia de voluntad política pone a la luz la histórica desvalorización de las necesidades específicas de las mujeres y sus condiciones y, por ende, el desinterés en el logro de la igualdad de género. Siendo el objetivo de la transversalización integrar la igualdad de género como meta en toda la estructura estatal, su implementación no ha sido realmente prioritaria para los tomadores de decisión.



Fig. 1: Principales obstáculos a la transversalización de la perspectiva de género en las Américas

Precisamente debido a ese poco valor asignado a las actividades de transversalización es que no se ha reflexionado sobre el hecho de que, aunque a largo plazo ésta no será una tarea adicional sino un aspecto inherente de todas las actividades estatales, mientras eso se logra, se requieren recursos humanos y financieros adicionales. Como esos recursos no se han materializado en casi ningún Estado -pese a que su ausencia ha sido denunciada desde que los Estados empezaron a implementar esta estrategia-, no se ha logrado el cambio cultural, actitudinal y organizacional que se requiere. Asignar recursos financieros y humanos suficientes para facilitar el proceso de cambio son factores cruciales para el éxito de la transversalización.²

a) Claridad conceptual y práctica: ¿De qué estamos hablando?

Ha existido una confusión histórica entre las políticas y programas sobre la autonomía, el empoderamiento o los derechos de las mujeres (focalización), y la transversalización de la perspectiva de género (transversalización). El género es una construcción cultural, social e histórica que condiciona la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación de poder que entre ellos se establece (PIA, 2000). Por ende, la perspectiva de género es un acercamiento analítico a las relaciones de poder desiguales, y la transversalización de este enfoque busca incorporar este análisis en la planificación y ejecución de políticas y programas.

Por un lado, existe una resistencia histórica en contra de la transversalización porque la asocia con el avance de los derechos de las mujeres, incluyendo aquellos derechos que todavía no están universalmente acordados, y con la entrada de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones. Esto se exagera con la reconceptualización y ampliación del género para reconocer nuevas identidades.

Por otro lado, existe una percepción de que, con programas asistencialistas para mujeres, leyes de paridad, eventos conmemorativos del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), el funcionamiento de lactarios y otras actividades de esta naturaleza, se está logrando la transversalización. Incluso bajo el rubro de “transversalidad”, se han colocado conferencias motivacionales a mujeres o actividades que usan elementos de imagen o colores que hagan alusión a la lucha feminista, pero que no aportan valor a una transformación real del orden social.

La focalización y la transversalización de la perspectiva de género son, en ambos casos, estrategias para avanzar hacia la meta de la igualdad, pero son complementarios en vez de sinónimos, y los dos caminos deben de ir en paralelo hacia la igualdad.

² Por ejemplo, todo el funcionariado público, pero especialmente las personas designadas como responsables de la transversalización, deberían pasar parte de su tiempo de trabajo en sesiones de formación en género, lo cual no puede considerarse como un “trabajo extra” sino, por el contrario, debe ser parte de los programas habituales de sensibilización y formación profesional, de manera que no provoque en los y las funcionarios/as actitudes de resistencia.

b) El marco normativo de la transversalización: ¿Cuáles son nuestras metas?

Pese a la existencia de la normativa internacional y regional (CEDAW, Beijing, PIA, etc.), pocos países de la región tienen leyes o políticas específicas sobre transversalización. De los 34 Estados Miembros de la OEA, 23³ tienen Planes o Estrategias Nacionales para la Igualdad, pero no necesariamente incluyen una arquitectura, una ruta, o metas específicas para la transversalización de género en todo el gobierno, más allá de destacar el rol “rector” del Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer. El proceso de a transversalización debe asociarse a la identificación de planes integrales con metas, responsables, plazos, indicadores, asignación presupuestaria, y rendición de cuentas.

c) Los Mecanismos Nacionales como rectoras de la transversalización: ¿De dónde partimos?

Es ampliamente reconocido en la normativa existente que los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres (Mecanismos Nacionales) tienen el rol rector y la responsabilidad para la implementación de las Políticas Nacionales de Igualdad. Es igualmente reconocido, sin embargo, que estos mecanismos nacionales, no cuentan, en muchos de los casos, con el suficiente apoyo político, el nivel jerárquico, los recursos humanos y financieros, o la capacidad técnica para efectivizar esta implementación. De los 34 Estados Miembros de la OEA, 13⁴ tienen su mecanismo nacional con rango ministerial, 4⁵ tienen responsabilidad directa ante la Jefatura de Estado, aunque sin rango ministerial, y 16⁶ mantienen rango como Departamento u otra Entidad responsable ante un ministerio (este punto es tratado con mayor detalle en la sección g).

d) Articulación interinstitucional, intersectorial y entre niveles de gobierno: ¿Cómo lo logramos?

Si bien es cierto que el logro de la igualdad de género es una obligación legal del Estado en su conjunto, la responsabilidad de la transversalización no puede recaer en todo el funcionariado por igual. Una barrera que enfrenta la transversalización de la perspectiva de género gira en torno a quién o quiénes son los responsables de iniciarla y sostenerla. Esto supone que todo el funcionariado debe facilitar la transversalización en el campo de las acciones y medidas que le correspondan sin perder de vista que, para lograr una correcta transversalización, se requiere la designación de personal con experticia en el tema, que trabajen en coordinación con el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres como entidad rectora del proceso.

3 https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

4 Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Venezuela

5 Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Guatemala

6 Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Dominica, El Salvador, Granada, Guyana, Jamaica, Panamá, San Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname, Uruguay

De los principales desafíos que destacan los mecanismos nacionales en sus esfuerzos de transversalización de género son:

- La poca posibilidad que tienen para trabajar de una manera intersectorial con otras áreas clave del gobierno, particularmente más allá de temas sociales (desarrollo social, salud, educación, etc.).
- La insuficiente capacidad que tienen para trabajar territorialmente, bajando lo operativo de la transversalización a nivel provincial y municipal.

Una buena normativa sobre transversalización de género parte de los conceptos de corresponsabilidad y articulación: si bien el mecanismo nacional es el rector de la Política Nacional de Igualdad, su implementación es responsabilidad de todos los sectores y niveles de gobierno, cada uno de los cuales debe trabajar de manera articulada con el mecanismo nacional sobre la base de una arquitectura sólida para la transversalización.

e) Los movimientos de mujeres/feministas: ¿Quiénes apoyan?

El tema de la transversalización históricamente no ha sido una prioridad en las agendas de lucha del movimiento de mujeres. Si bien la transversalización es una responsabilidad del Estado (en su conjunto), el movimiento feminista y amplio de mujeres podría jugar un rol más fuerte en términos de exigir la transversalización, por un lado, y monitorear sus resultados, por el otro, a través de la auditoría ciudadana con base en la normativa existente.

f) Opinión pública sobre la transversalización: ¿Para quiénes estamos trabajando?

El público en general - la opinión pública - desconoce la importancia de la transversalización y por lo tanto exigir su cumplimiento no es parte de sus preocupaciones. Los movimientos de mujeres, por su parte, muestran debilidades para realizar auditorías ciudadanas sobre estos temas. En este contexto la redición de cuentas y la transparencia se convierten en procesos unilaterales de buena voluntad, sin contraparte exigente y vigilante del cumplimiento de los compromisos y obligaciones en materia de igualdad. La perspectiva de género se convierte en una "tecnicidad" y no se asume como un compromiso que puede ser exigible.

Relacionado con los dos puntos anteriores, la falta de mecanismos efectivos de rendición de cuentas por parte de las instituciones públicas es otro impedimento para la implementación eficaz de los compromisos con la igualdad de género siendo la transversalización tal vez más compleja que otros temas como la participación política o la empleabilidad de las mujeres. Son los propios gobiernos los que determinan los parámetros de participación e intervención política de la ciudadanía en las decisiones que afectan su vida, el acceso a recursos, la posibilidad de entablar diálogos y colocar sus exigencias en la rendición de cuentas. La gobernabilidad, en la práctica, difícilmente incluye entre sus metas y objetivos el de contribuir a la igualdad de género.

3.2 Radiografía de la arquitectura para la igualdad de género en las Américas: Los Mecanismos Nacionales

La institucionalidad dedicada a los temas de género – a nivel internacional, regional, nacional y local – responde a los compromisos adquiridos en la Plataforma de Acción de Beijing (Esfera de Preocupación H⁷), entre otros acuerdos. A nivel nacional, el cumplimiento de estos acuerdos inició con el establecimiento o fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres (Mecanismos Nacionales) entre la década de 1980 y finales de los años noventa. Desde entonces, en los países de la región y del mundo, se han constituido entidades con diverso grado de institucionalidad, jerarquía, autoridad, recursos e incidencia, que generalmente reflejan la prioridad política y los recursos dedicados a las políticas y programas para la incorporación de la perspectiva de género en las funciones de gobierno.

Así, es posible encontrar instancias a nivel de ministerios o secretarías, oficinas con otro rango y entidades dependientes de otro ministerio, que no se encuentran enlazadas y articuladas en torno a objetivos estratégicos nacionales y espacios de articulación. La jerarquía que ocupan los Mecanismos Nacionales dentro del aparato de gobierno y del sistema político de cada país es importante en términos de su incidencia y articulación con otros sectores y niveles del gobierno. Los acuerdos y compromisos a los que se debe llegar en favor de la transversalización de la perspectiva de género tienen un peso diferente según el nivel de decisión de quienes participan de esos acuerdos.

Tabla 1. Nivel jerárquico de los Mecanismos Nacionales y existencia de Planes nacionales de igualdad o planes/estrategias sobre transversalización⁸

País	Nombre del MAM (Instrumento de creación)	Política Nacional de Igualdad de Género Plan/Estrategia de Transversalización
Rango Alto (ministerial o equivalente)		
Argentina	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Ley de Ministerios Decreto 7/2019)	–Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 –Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2018-2020

7 La Plataforma de Acción de Beijing identificó 12 esferas de especial preocupación, y sobre las cuales se formularon amplios compromisos. <https://beijing20.unwomen.org/es/about#:~:text=La%20Plataforma%20de%20Acci%C3%B3n%20imagina,igual%20remuneraci%C3%B3n%20por%20igual%20trabajo>.

8 Fuente(s): Elaboración propia, con base en: CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género, “Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer”, <https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>, CEPALStat (consultado el 20 de septiembre de 2022), https://statistics.cepal.org/portal/databank/index.html?lang=es&indicator_id=2243&area_id=, y CEPAL (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo, https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

País	Nombre del MAM (Instrumento de creación)	Política Nacional de Igualdad de Género Plan/Estrategia de Transversalización
Brasil	Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos (Ley N° 13.844, de 18 de junio de 2019)	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
Canadá	Women and Gender Equality (WAGE) (Department for Women and Gender Equality Act)	Gender Results Framework (GRF) Federal 2SLGBTQI+ Action Plan
Chile	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Ley 20820 por la que se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género)	Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 - 2030 Agenda Mujer
Costa Rica	Instituto Nacional de las Mujeres (Ley 7801 de creación del Instituto Nacional de las Mujeres)	Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030
Haití	Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MC-FDF) (Decreto del 22 de diciembre 2005)	La Politique d'égalité femmes hommes 2014-2034
Honduras	Instituto Nacional de la Mujer (INAM) (Decreto No.232-98, del 30 de septiembre de 1998)	II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022
México	Instituto Nacional de las Mujeres (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres)	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024
Nicaragua	Ministerio de la Mujer (Ley N° 832 elevó al Instituto Nicaragüense de la Mujer INIM a rango ministerial).	Programa Nacional de Equidad de Género 2006-2010
Paraguay	Ministerio de la Mujer (Decreto No. 1147 y la Ley No. 34/1992)	Plan Nacional de Igualdad 2018-2024

País	Nombre del MAM (Instrumento de creación)	Política Nacional de Igualdad de Género Plan/Estrategia de Transversalización
Perú	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Decreto Legislativo N° 1098)	–Política Nacional de Igualdad de Género de 2019 –Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género
República Dominicana	Ministerio de la Mujer (Ley Núm. 86-99 que crea la Secretaría de Estado de la Mujer y el decreto 56-10, que 19 secretarías de Estado pasen a denominarse ministerios)	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género III 2020-2030
Trinidad y Tobago	Office of the Prime Minister: Gender and Child Affairs	National Policy on Gender and Development 2018
Venezuela	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género (Decreto Presidencial N° 6.663)	–Agenda Programática de las Mujeres y la Igualdad de Género – Plan de la Patria 2025 –Plan para la Igualdad y Equidad de Género “Mamá Rosa” 2013-2019
Rango Medio (sin nivel ministerial pero la titular es directamente responsable al Jefe de Estado)		
Colombia	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (Decreto 2200 de 1999)	CONPES Social 161 de 2013 – Equidad de género para las mujeres – presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y precisa el Plan de acción indicativo para el período 2013-2016.
Ecuador	Consejo Nacional para la Igualdad de Género (El Consejo está previsto en la Constitución de la República del Ecuador)	Agenda Nacional de las Mujeres y personas LGTBI 2018-2021 Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017
Estados Unidos	Gender Policy Council (Orden ejecutiva 8 de marzo de 2021)	National Strategy on Gender Equity and Equality
Guatemala	Secretaría Presidencial de la Mujer (Acuerdo Gubernativo 200-2000)	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023

País	Nombre del MAM (Instrumento de creación)	Política Nacional de Igualdad de Género Plan/Estrategia de Transversalización
Rango bajo (Departamento u otra Entidad responsable ante un ministerio y otro órgano)		
Antigua y Barbuda	Directorate of Gender Affairs, división del Ministerio de Transformación Social y Economía Azul	N/A
Bahamas	Bureau of Women's Affairs, división del Ministerio de Servicios sociales y desarrollo urbano	N/A
Barbados	Bureau of Gender Affairs	N/A
Belice	National Women's Commission	The Revised National Gender Policy 2013
Bolivia	El Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización (DS N° 3774)	Plan Nacional Para la Igualdad de Oportunidades "Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, Para Vivir Bien 2008
Dominica	Bureau of Gender Affairs, del Ministerio de Servicios Sociales, Desarrollo Comunitario y Asuntos de Género	N/A
El Salvador	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) (Decreto Legislativo No. 644)	Plan Nacional de Igualdad. Período 2016-2020.
Granada	Division of Gender and Family Affairs, Ministerio de Desarrollo Social y Vivienda (MoSDH)	Gender Equality Policy and Action Plan (GEPAP) 2014-2024
Guyana	Women and Gender Equality Commission (sección 212G de la Constitución de Guyana)	National Gender and Social Inclusion Policy 2018
Jamaica	The Bureau of Women's Affairs (Gender Affairs)	National Policy for Gender Equality (NPGE) 2011
Panamá	Instituto Nacional de la Mujer (Ley N°71 de 2008)	Plan de Acción de Igualdad de oportunidades para las Mujeres 2016-2019
San Kitts y Nevis	Ministry of Social Development and Gender Affairs	National Gender Equality Policy and Action Plan 2022-2027

País	Nombre del MAM (Instrumento de creación)	Política Nacional de Igualdad de Género Plan/Estrategia de Transversalización
Santa Lucía	Ministry of Public Service, Home Affairs, Labour and Gender Affairs	N/A
San Vicente y las Granadinas	Gender Affairs, división de ministerio de movilización nacional, desarrollo social, familia, asuntos de género, juventud, vivienda y asentamientos humanos informales	N/A
Surinam	Gender Affairs Office, Ministerio del interior	Gender Vision Policy Document 2021-2035 (no ha sido adoptado aun)
Uruguay	Instituto Nacional de las Mujeres, sectorizado al Ministerio de Desarrollo social (Ley N° 17.866, art. 6)	Estrategia Nacional para la Igualdad de Género al 2030

Estos mecanismos están encargados de fomentar la transversalización de la perspectiva de género en todos los sectores: tecnología, educación, justicia, salud, desarrollo económico, seguridad, medio ambiente, entre otros. También son encargados de dar seguimiento a las brechas de género en cada contexto y articular acciones para cerrarlas.

A menudo las funciones mencionadas resultan más complejas en los contextos en los que operan, con desafíos de liderazgo para ejercer su rectoría, debido a la ausencia de diagnósticos precisos que identifiquen las brechas y los retos más significativos para lograr la igualdad, sin una estrategia clara, ni instrumentos y metodologías para evaluar y dar seguimiento a las intervenciones de la transversalización de la perspectiva de género, y sin el apoyo de los titulares del poder ejecutivo.⁹

Otra debilidad es la escasa articulación con otras instituciones del Estado y de los gobiernos locales para la transversalización, y la limitada incidencia en instituciones clave como los ministerios de hacienda o de contraloría. La falta de apropiación de la agenda de género en las actividades institucionales centrales, transversales y cotidianas suele relegar esta responsabilidad a un ámbito marginalizado y periférico de instituciones especializadas en temas de mujeres. Incluso, existen experiencias dentro de los Mecanismos Nacionales donde parte del propio personal no conoce los alcances de la perspectiva de género y tampoco está familiarizado con la política nacional de igualdad y sus estrategias de transversalización, debilitando aún más su imagen institucional y marginando el accionar del Mecanismo. Por otra parte, la vinculación de los Mecanismos Nacionales con organizaciones y movimientos sociales de mujeres en torno al tema de la transversalización también es escasa o

⁹ CEPAL (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*, https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

ausente. En algunos países de la región se han institucionalizado mecanismos participativos para incorporar sus voces y posiciones en las decisiones de los mecanismos, a través de consejos consultivos, de instancias de contraloría social o de representación en sesiones y eventos destacados. Sin embargo, al parecer, no existe una gran motivación expresa por parte de las organizaciones de mujeres de dar seguimiento a los esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género en la gestión pública, o existe desconocimiento sobre la relevancia en la legitimación o desaprobación de estas acciones.

Algunos desafíos adicionales que pueden debilitar la gestión de los Mecanismos Nacionales y posibilidades de acción:

- **La asignación al Mecanismo de todas las actividades y programas diseñados para beneficiar a las mujeres (focalización).** En algunos casos, la creación de ministerios o secretarías de la mujer, con equipos numerosos de personal y con mayor asignación presupuestal se convierten en entidades “universales”, que se encargan de gestionar y administrar todos los programas públicos en los que la población beneficiaria son mujeres. En este modelo se disuelve el objetivo de la transversalización de la perspectiva de género, y la incidencia del Mecanismo Nacional es limitada frente a otros ministerios pares que relegan parte de su oferta de servicios.
- **La operación de servicios de atención a la violencia.** Si bien la violencia basada en género es un obstáculo importantísimo para el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres, los servicios de atención no deberían recaer exclusivamente en los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres o, por lo menos, no exclusivamente. Transversalizar se refiere a incorporar la perspectiva de género también en estos servicios, que en su mayoría están vinculados con la procuración de justicia y la protección de víctimas. El hecho de que las instancias dedicadas a la transversalización sean las encargadas de atender a mujeres directamente, subsidia las obligaciones de otras agencias especializadas, distrae recursos y atención en esa dirección (muchas veces con fines políticos) y también desplaza el trabajo estratégico por dar cumplimiento a las labores asistenciales de atención jurídica, psicológica, trabajo social, refugios, entre otras.
- **La inclusión de otras poblaciones.** Ni las mujeres ni los hombres son grupos homogéneos y cualquier estrategia de transversalización tiene que acercarse exclusivamente a las relaciones de poder desde una perspectiva interseccional, para analizar no solamente las desigualdades de género sino también la discriminación múltiple que proviene de la intersección del sexo/género con otros aspectos de la identidad, el origen étnico/racial, la condición de discapacidad, edad, territorialidad o clase. Esto, sin embargo, no quiere decir que el Mecanismo Nacional deba ocuparse de todas las poblaciones en situación de vulnerabilidad, o de otros temas como la familia o los derechos humanos. Esto diluye el enfoque del

Mecanismo y exige una repartición de escasos recursos entre aún más personas y demandas. Los Mecanismos Nacionales son espacios que históricamente han sido ganados para representar los intereses de las mujeres y promover su incorporación en todos los sectores del desarrollo en igualdad de condiciones, a través de la transversalización entre otras estrategias. Están concebidos como entidades técnico – políticas encargadas de liderar los procesos de transversalización de la perspectiva de género, no de asumirlos en su totalidad. Esto implica la clara asignación de responsabilidades a otras instancias del gobierno en coordinación con el Mecanismo Nacional y dentro de un esquema de transparencia y rendición de cuentas, la generación de herramientas para el diseño y evaluación de programas, las recomendaciones para el desarrollo de indicadores o la recopilación de estadísticas de género, la asesoría técnica especializada y su incidencia en la toma de decisiones para asegurar que con cada acción de gobierno se contribuya a transformar el sistema que perpetúa las desigualdades de género entre hombres y mujeres.

3.3 Experiencias y lecciones aprendidas de la CIM

A través del programa de “Fortalecimiento de capacidades de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género”, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) ha venido trabajando con los Estados Miembros para fortalecer su capacidad de trabajar en la efectiva transversalización de la perspectiva de género y de derechos en las instituciones públicas de sus países. A lo largo de la implementación de este programa, que ha tenido desafíos en su permanencia por falta de suficientes fondos para su implementación, la CIM ha podido documentar ciertas experiencias y lecciones aprendidas que sirven de base para avanzar en la Estrategia de Transversalidad + para la igualdad y la transformación.

La institucionalización surge como una herramienta fundamental para preservar los avances que se realicen en el mediano y largo plazo. Una adecuada institucionalización de género permite dar a las acciones de transversalización la institucionalidad que se requiere para que esta no dependa totalmente de la voluntad de las personas y las agencias políticas y de gobierno.

Un tema de mucha relevancia que surge con frecuencia en los diagnósticos que se realizan para trabajar con los mecanismos nacionales de la mujer es la importancia de la capacitación y sensibilización, ya que resultan ser una necesidad fundamental para incorporar la perspectiva de género en el trabajo institucional. Para poder avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer del Estado, es imperativo que sea entendida y sea apropiada por las y los funcionarios con suficiente experticia en el tema, tanto de transversalización de la perspectiva de género, como en el tema sobre el cual se está trabajando para transversalizar.

También es importante resaltar las necesidades que se identificaron en diálogos con los mecanismos nacionales, sobre las necesidades y prioridades específicas que existen en el contexto actual. En primera medida, se identifica la necesidad de mayor apoyo en términos de “advocacy” por la transversalización para incidir y avanzar, tanto desde el punto de vista político como técnico, a todas las personas que trabajan en la administración pública sobre la importancia de la transversalización de género en las políticas públicas.

Adicionalmente, se identifica la necesidad de mayor apoyo a la planificación y formulación de presupuestos para poder llevar a cabo la transversalización de manera efectiva y sostenible, con el ánimo de aclarar y detallar lo que realmente implica en términos de tiempos y recursos humanos y financieros.

Finalmente, se identifica la necesidad de mayor apoyo a la “especialización” de la transversalización para profundizar el trabajo por temas/sectores con una capacitación que vaya más allá de los conceptos básicos sobre género y derechos humanos de las mujeres, y ahonde en los diferentes temas especializados para la implementación de política públicas. Esto se alinea con la importancia de hacer el trabajo de transversalización de manera articulada e intersectorial.

3.4 Contexto COVID-19: ¿Qué pasó con la transversalidad?

“El reto de los Gobiernos y de los organismos internacionales para encaminar políticas que busquen la igualdad en la mitigación y de recuperación de esta crisis, podrá abrir una oportunidad para que estas sean apropiadas y efectivas, en la medida en que respondan a las necesidades del conjunto de la población, incluyendo a las mujeres. La región tiene la oportunidad de nuevos pactos, nuevas alianzas y nuevas miradas que compensen las certidumbres que se caen avanzando con el paradigma de la igualdad.”

- Alejandra Mora Mora¹⁰

EL COVID-19 dejó muy claro que la transversalización de género es todavía un proyecto sin acabar. La pandemia ha provocado impactos específicos y diferenciados en la vida de las mujeres, profundizando las desigualdades de género existentes, y dejando en evidencia un riesgo inminente de retroceso en los derechos ya alcanzados. Frente a este desafío, la CIM ha sido clara y enfática en insistir que no hay políticas neutras

10 <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

al género y que el liderazgo de las mujeres y la perspectiva de género, diversidad y derechos tienen que estar al centro de la respuesta ante la pandemia y cualquier otra crisis. De igual manera, la CEPAL alertó ante la posibilidad de que la repercusión de las medidas de excepción aplicadas en los diferentes países podría repercutir de forma negativa en la situación laboral y personal de las mujeres si no se implementaban con una perspectiva de género.

Los impactos diferenciados de la pandemia resaltaron que la transversalidad todavía no es aplicada universal o consistentemente en el sector público. Las brechas ampliadas evidenciaron una falta de cultura institucional y de preparación y las respuestas tampoco incorporaron, de manera automática como debería de ser después de más de 25 años de experiencia en transversalización, las prioridades y necesidades diferenciadas de las mujeres. De hecho, algunas de las medidas de contención de la pandemia incrementaron el número de mujeres en la pobreza, afectaron el trabajo formal que realizaban, su cobertura de salud, entre otros factores de su bienestar económico y social. El impacto de las políticas públicas de confinamiento, cuarentena y restricciones de tránsito afectaron a sectores como servicios sociales, el comercio al por mayor y al por menor, servicios empresariales y transporte, almacenamiento y comunicaciones, sectores que, según la CEPAL, concentran el 78 % de las mujeres ocupadas de la región.¹¹

El Comité de Expertas del MESECVI alertó al inicio de la pandemia que el confinamiento y la restricción del derecho al tránsito, la limitación de algunos servicios esenciales para atención a mujeres víctimas de violencia, las decisiones de otorgar libertad condicionada en varios centros de reclusión, entre otras medidas, tendrían un efecto desproporcionado en relación con las mujeres y las niñas, y en algunos casos, podrían haber exacerbado la violencia en su contra.

La pandemia y los efectos de las medidas tomadas han causado un importante retroceso en la vida de las mujeres. Sin embargo, han permitido mayor claridad sobre los beneficios de los procesos de transversalización de género, y los efectos negativos de la falta de implementación de estos, particularmente en temas prioritarios para las mujeres como los cuidados o el mundo digital, que se convirtieron en puntos de inflexión durante la pandemia.

11 <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-mayor-exposicion-mujeres-la-cepal-llama-estados-garantizar-sus-derechos-marco-la>

Los Cuidados

La CIM ha reconocido el tema de los cuidados como una barrera estructural para la plena autonomía de las mujeres, y su activa e igualitaria participación en el mundo productivo y en la vida pública. Antes de la pandemia y pesar de ser la barrera más importante a la autonomía económica de las mujeres, los cuidados no eran un tema de agenda política, y muy pocos países lo habían trabajado de manera integral.

En el contexto de la pandemia del COVID-19, la ya existente crisis de los cuidados se escaló a una emergencia global de los cuidados, dejando en evidencia la importancia de colocar este tema en la agenda sobre las políticas y medidas para la recuperación y el crecimiento económico sostenible.

A través de acciones para abordar la crisis de los cuidados, se busca recuperar el equilibrio entre hombres y mujeres, al reconocer la contribución histórica de las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado y los efectos que esto ha tenido en sus oportunidades de desarrollo y pleno goce de sus derechos. En este sentido, avanzamos hacia la igualdad de género, la participación laboral formal de las mujeres, su acceso al trabajo decente y su empoderamiento económico, y establecer el vínculo entre la garantía del disfrute pleno de sus derechos, el desarrollo económico sostenible y el bienestar social.

En este sentido, se busca avanzar sobre unos nudos críticos para enfrentar la crisis de los cuidados:

- El **derecho** de las personas a ser cuidadas, reconociendo el derecho al cuidado, en su triple dimensión: el derecho a ser cuidado, el derecho a cuidar y derecho al autocuidado.
- Los cuidados como pilar en el sistema de **protección social**, reconociendo la importancia de la universalidad en el marco de la progresividad.
- La importancia de establecer medidas de **corresponsabilidad** familiar y social de los cuidados;
- Los cuidados como **base del sistema económico** e instrumento clave de la recuperación económica.
- Los cuidados como **eje transversal** en el marco de una gobernanza comprometida con el respeto a los derechos humanos y la igualdad de género.

Abordar los cuidados desde una perspectiva transversal es imperativo para poder avanzar hacia el logro de la igualdad y de la transformación con corresponsabilidad. Además, la transversalidad de los cuidados se vuelve un imperativo de la agenda nacional siempre y cuando las mujeres sean parte de los gabinetes interinstitucionales y de toma de decisiones a nivel nacional y local.

La Digitalidad

Pese a algunos avances alentadores en los últimos años, incluyendo el cierre de la brecha digital de género entre personas de 16 a 24 años, la pandemia del COVID-19 visibilizó, y profundizó, la brecha de género en el mundo digital al evidenciar un menor acceso de mujeres y niñas a información de salud, servicios esenciales como atención médica, educación en línea y teletrabajo.

En el sector de las tecnologías, las mujeres siguen representando solo el 26% de la fuerza laboral mundial, resaltando que, aunque cada vez se matriculan más mujeres en las universidades, persiste un sesgo de género en relación con las carreras que escogen y siguen subrepresentadas en las áreas STEM.

Al tiempo que las mujeres enfrentan más barreras en su acceso al mundo digital, existen cada vez más encuestas que demuestran que una proporción significativa de mujeres y niñas – en algunos casos, más del 70 por ciento (OEA/CICTE/CIM/MESECVI, 2021¹²) – ha vivido algún tipo de violencia o acoso en entornos digitales; realidad que constituye una barrera importante a su participación igualitaria en estos espacios.

Estas brechas persistentes señalan lo poco que se había avanzado en términos de la transversalización de género en el mundo digital antes de la pandemia, pero los cambios que generó el COVID-19 en nuestras formas de estudiar, trabajar, comprar, y hasta socializar, representan también una oportunidad para avanzar, partiendo de la perspectiva de género como una prioridad.

3.5 Oportunidades para la transversalización: Las nuevas agendas

Más allá de la pandemia del COVID-19, el contexto actual que marca una coyuntura de profundos cambios y transformaciones, reconociendo los obstáculos y las crisis, representa un reto para la transversalización de la perspectiva de género y el posicionamiento de la agenda de las mujeres en el centro de las decisiones. Sin embargo, esto constituye una oportunidad para poner el foco en nuevas agendas y herramientas para una transversalización que avance hacia la igualdad y la transformación.

a) El fortalecimiento del compromiso político: La transversalidad en la Agenda 2030 y otros acuerdos multilaterales

En la esfera internacional y multilateral se han continuado concretando los compromisos políticos, fortaleciendo el marco normativo internacional con relación a los derechos de las mujeres y por tanto a la transversalización de la perspectiva de género.

12

<https://www.oas.org/es/sms/cicte/docs/Manual-La-violencia-de-genero-en-linea-contras-las-mujeres-y-ninas.pdf>

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 se refiere a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Existe un cierto consenso que se trata de una oportunidad inmejorable para promover una mayor coherencia internacional con nuevas alianzas entre actores, y un mayor impulso en el marco de los diferentes procesos multilaterales recientes. En la Declaración de adopción de la Agenda 2030, las y los líderes de 193 países del mundo manifestaron su compromiso de trabajar “(...) por un aumento significativo de las inversiones para cerrar la brecha de género y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel mundial, regional y nacional (...)” y que, “(...) la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial.”

A nivel regional, la CIM también ha continuado avanzando en sus compromisos políticos a través de las Asambleas de Delegadas de la CIM. Más recientemente, la Declaración de Panamá “Tendiendo puentes para un nuevo pacto social y económico liderado por mujeres” reconoce que los reajustes políticos y presupuestarios impactan profundamente y debilitan las instituciones públicas dedicadas al tema de género y su capacidad de expandir las estrategias para la igualdad y posicionar la transversalidad de género en el quehacer público a nivel nacional y subnacional. En este contexto, las Delegadas Titulares ante la CIM alientan que los procesos de transversalización de la igualdad de género permeen toda la estructura del Estado, a través de la creación y asignación presupuestaria suficiente para el funcionamiento de instancias gubernamentales permanentes de coordinación intersectorial e interinstitucional, con mandatos específicos, con dotación de recursos humanos, técnicos y políticos, y especialmente con la participación de las unidades de planificación en el diseño y la ejecución de los planes de desarrollo y presupuestos públicos, según corresponda, para incorporar la perspectiva de género en la planificación y presupuestación nacional, subnacional y local.

Avanzar en estos temas requiere de una transición hacia hechos concretos, siendo fundamental la voluntad política y la inclusión de mujeres en todos los procesos de decisión para poder llevar los planteamientos teóricos a acciones puntuales para el cierre de brechas y para la transversalización de género en todos los espacios del quehacer del Estado.

b) Nuevas agendas, nuevas resistencias

Estos avances sin embargo ocurren en un contexto de nuevas y crecientes resistencias a los temas de género y derechos de las mujeres. En la última década, han surgido corrientes de pensamiento, poderes fácticos, posicionamientos y expresiones que desde una mirada religiosa, política o social sesgada atentan contra la centralidad y el consenso logrado tanto a nivel regional como internacional sobre la agenda de la igualdad de género. Tales argumentos, que en distinta medida se manifiestan en todos los países de

la región, constituyen más allá de posicionamientos ideológicos, claras expresiones en contra de la concepción integral de los derechos humanos en tanto indivisibles, universales e inalienables. En estos posicionamientos, la transversalización de la perspectiva de género se ha señalado como un mal particular, que busca subvertir el “orden natural social” y la “familia tradicional”.

En este contexto, en 2017 las Delegadas Titulares de la CIM manifestaron su preocupación ante la creciente incidencia e influencia política de este movimiento – que en varios países ha alcanzado hasta el gobierno y, a nivel regional, los debates y espacios de la OEA y otras instancias multilaterales. Muchas de las Delegadas se enfrentan diariamente con actores y discursos en contra de los derechos humanos y la igualdad de género, que entre otros objetivos buscan eliminar los mecanismos nacionales o convertirlos en Ministerios de la Familia. Ante estas amenazas, ha surgido la necesidad de contar con argumentos y evidencias para destacar los beneficios – sociales, culturales, económicos, políticos, cívicos y ambientales, entre otros – de la igualdad entre hombres y mujeres, desde lo político hasta lo técnico y desde los ámbitos internacional y regional, hasta la comunidad.

4. ¿Hacia dónde vamos?:

Nueva estrategia integral para la transversalización de la perspectiva de género en tiempos de cambio

Tomando como punto de partida, en primer lugar, los principios clave a la efectividad de los esfuerzos de transversalización establecidos en las Conclusiones Convenidas, y en segundo lugar los retos y oportunidades delineadas para la transversalización de la perspectiva de género, aunado a la crisis del COVID y su impacto en las mujeres y el nuevo contexto en el que nos posicionamos, la CIM busca avanzar hacia la **Transversalidad+ para la igualdad y la transformación**, fortaleciendo el rol rector de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres en la transversalización de la perspectiva de género en la política pública, al tiempo que busca catalizar algunos elementos de la transversalidad, incluyendo la **interseccionalidad**, la **articulación de una arquitectura sólida**, la **profundización de las alianzas estratégicas**, la **corresponsabilidad intersectorial, multi-actoral, multinivel y territorial**, y la **asignación del presupuesto necesario para efectivizar la transversalización**.

La meta es alcanzar la transformación a través del fortalecimiento de una arquitectura estatal para la igualdad de género, con los mecanismos nacionales en el centro, pero reconociendo la importancia de la participación de las instancias de género dentro de otros ministerios sectoriales, de una coordinación constante con los gobiernos territoriales (provinciales/estatales y locales/municipales), de un respaldo político y técnico desde los ámbitos regional e internacional y del compromiso y la participación del movimiento feminista y amplio de mujeres.

4.1 Premisas y principios de la Transversalización+

Desde la multilateralidad buscamos impulsar y acompañar los procesos nacionales de transversalización, tender puentes entre diferentes actores y apoyar a los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres en la implementación de estrategias y acciones concretas para efectivizar la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer del Estado, poniendo sobre la mesa las necesidades y realidades diferenciadas de todas las mujeres.

La transversalización de la igualdad de género en los Estados debe partir de ciertas premisas ineludibles:

- La lógica de la transversalización se enmarca en los **derechos humanos y las obligaciones de los Estados**: es una obligación jurídica que deviene de la firma de instrumentos de derecho internacional y la adopción de compromisos políticos y, además, es un asunto de derechos humanos, que incluso se incorpora en las constituciones nacionales de la mayoría de los países de la región.

- La transversalización se logra a través de **múltiples estrategias**. No se trata del diseño e implementación de una única estrategia, sino de varias que incidan en los distintos órdenes y poderes de gobierno, que suman actores sociales y del sector privado, y que garanticen que en ninguna intervención pública se dé por hecho que no sea necesaria la transversalización de la perspectiva de género.
- La necesidad de la **coordinación entre estas estrategias, actores, recursos, planes y programas**, fundamentadas en un andamiaje normativo e institucional que habiliten los espacios de interlocución al más alto nivel, a través de comisiones o sistemas encargados del seguimiento y la evaluación de estas estrategias tanto a nivel nacional como en los territorios de los países, y en articulación con los sectores social y privado.
- La necesidad de contar con una **arquitectura sólida** para poder avanzar de manera coordinada en todas las instancias del Estado, y con responsabilidades claras para las instituciones.
- La necesidad de **coordinar a nivel territorial las estrategias**, reconociendo la importancia de bajar la transversalidad a los territorios y en alianzas con los gobiernos locales, para avanzar en acciones concretas en la población.
- La importancia de la **multilateralidad**, como motor de cambio que relance la transversalidad, trayendo las múltiples experiencias y como catalizadora de los procesos de transformación.
- La necesidad de contar con **alianzas estratégicas** que avancen los intereses de transversalización para la igualdad, de manera coordinada y con múltiples actores que contribuyan de manera corresponsable. La importancia de contar con **presupuestos** para efectivizar la transversalización y poder poner en marcha acciones concretas.

Principios rectores de la nueva estrategia de Transversalización+

Transversalidad+ para la igualdad y la transformación:

- interseccionalidad
- articulación de una arquitectura sólida
- profundización de las alianzas estratégicas
- corresponsabilidad intersectorial
- presupuesto para para efectivizar la transversalización

El enfoque interseccional: Una oportunidad para enriquecer la perspectiva de género

En los años ochenta algunas teóricas de origen afroamericano empezaron a cuestionar y denunciar en uso de la categoría “mujer” como un sujeto homogéneo. Esta categoría, así como el movimiento de mujeres que abogó por su inclusión, no visibilizaba las diversidades y sobre todo el agravamiento de la discriminación múltiple cuando interseccionan dos o más aspectos de la identidad humana. Es por ello que el enfoque de la interseccionalidad permite introducir de forma más certera la diversidad de realidades co-existentes en materia de discriminación, por ejemplo, por razón de sexo, raza/etnia,

discapacidad, clase social, ruralidad o educación, identidad de género y orientación sexual, entre otros factores.¹³

En la IV Conferencia Mundial de Mujeres (1995) se incorporó por primera vez a nivel internacional el concepto de discriminación múltiple, que se refiere a aquella discriminación que se produce debido a la intersección de dos o más factores. Por su parte, el enfoque antidiscriminatorio entró a formar parte del Derecho europeo con la Directiva de igualdad racial (Directiva 2000/43/CE) que incluyó en el considerando 14 el término “discriminaciones múltiples”. En el ámbito interamericano, las Convenciones Interamericanas contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013), y contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (2013) profundizaron y dieron fuerza jurídica al concepto de la discriminación múltiple, al tiempo que las Convenciones Interamericanas sobre Personas con Discapacidad (1999) y Personas Mayores (2015) fortalecieron las protecciones a algunas de las poblaciones que enfrentan esta discriminación múltiple.

La interseccionalidad recobra mayor importancia en la actualidad, pues permite un análisis que incorpora múltiples categorías sociales, identidades, privilegios o formas de opresión que están interconectadas, y que no pueden abordarse de manera individual. Un análisis con enfoque interseccional permite mayor inclusión de las realidades de toda la población.

Un proceso analítico interseccional para la transversalización de la perspectiva de género asegura que todos los aspectos y necesidades específicas de las mujeres en toda su diversidad sean considerados cuando se produce la transversalización, y alinea las iniciativas al compromiso de los gobiernos con la inclusión. Para avanzar en esto, es importante tener presente varios factores con relación a la interseccionalidad. En primer lugar, es preciso identificar los múltiples y diversos aspectos de identidad que impactan las experiencias de las personas. Luego, es necesario analizar su posición y perspectiva en relación con el tema o la iniciativa en la que está trabajando para la transversalización, y reconocer que hay varios factores que contribuyen a una experiencia o a un resultado, por tanto, es necesario considerar todos estos factores en el momento de trabajar en la transversalización de la perspectiva de género. Además, es preciso identificar otros factores, incluidas las externalidades, que dan forma a las experiencias de manera interseccional.

Trabajar con un enfoque de interseccionalidad permite reconocer que los prejuicios y sesgos personales –conscientes e inconscientes– pueden afectar la capacidad de identificar eficazmente las barreras a la igualdad. Por tanto, la importancia de trabajar

13 Álvarez Ramírez, Gloria. *La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad*. Volumen I. Agustín Huete García (Director). Martha Yolanda Quezada. 2014. Madrid. Disponible en: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/La_transversalidad_del_genero_%282%29.pdf

la transversalización de la perspectiva de género con una mirada interseccional permite avanzar de manera más efectiva hacia la igualdad y la transformación, premisas fundamentales de la transversalidad+.

La agenda legislativa para facilitar la transversalización de la perspectiva de género

El marco legal para promover la igualdad de género en los países de la región tiene una evolución importante pasando por distintos instrumentos, tales como decretos, leyes nacionales, acuerdos y por supuesto, su adopción a nivel constitucional. Sin embargo, a pesar de toda la normatividad es evidente que no ha sido suficiente para lograr la igualdad sustantiva, porque la igualdad no se realiza por mandato legal.

El marco legislativo es una herramienta importante y necesaria para apuntalar los procesos de transversalización. Los ordenamientos legales funcionan como mandatos, sobre todo en disposiciones coercitivas en las que están previstas sanciones en caso de incumplimiento. A pesar de que en ocasiones la sola ley no es suficiente para motivar acciones de transversalización de la perspectiva de género, la inclusión del tema en todas las normativas es importante para colocar la transversalización en la agenda de todos los ámbitos del quehacer estatal: salud, erradicación de la pobreza, educación, desarrollo económico, comercio, relaciones internacionales, entre otros.

En este sentido, resulta estratégico trabajar en los equipos legislativos de congresos o asambleas nacionales y locales dedicados a la igualdad y la transversalización, con la intención de generar alianzas y avanzar en mecanismos de control legislativo para la ejecución de leyes, planes y programas de transversalización de la perspectiva de género establecidos en el marco normativo e institucional de cada país. Esta triada se integra por el mecanismo nacional para el adelanto de la mujer, el grupo parlamentario de mujeres y las unidades de género sectoriales, para avanzar en legislación que integre una arquitectura de igualdad.

Territorialización de la transversalidad de género

La hoja de ruta que se establece en el marco internacional de derechos y la agenda de metas para los países son fundamentales para reconocer dónde queremos estar, qué queremos lograr y cómo nos queremos ver como naciones y como región en torno a los desafíos globales. Sin embargo, tales desafíos se manifiestan de distintas maneras en los territorios, mientras que cada contexto (cultural, social, político, económico, ambiental, etc.) determinará la capacidad de respuesta.

Dónde queremos estar es una meta que solo se alcanzará si somos capaces de reconocer dónde estamos y qué tenemos que cambiar para lograrlo. Para ello, es clave, por lo tanto, que tales anhelos sean conocidos e interiorizados por las comunidades locales como motores de la transformación.

Es aquí donde la territorialización -o localización- de las metas de transversalidad de género cobra significado: La transversalidad de género es una estrategia orientada a lograr la igualdad en los resultados que deberá permear el conjunto de áreas, niveles y jurisdicciones de los poderes del Estado.

Uno de los errores frecuentes por los que las políticas públicas para la igualdad no han logrado tener el impacto deseado se debe a la mirada generalizada sobre las mujeres. Sin embargo, como ya sabemos, las mujeres no somos todas iguales, como tampoco lo son los territorios y contextos locales en los que vivimos. Por lo tanto, para el avance efectivo y sostenido de la agenda hacia la igualdad es indispensable una mayor y mejor articulación y diálogo entre los mecanismos nacionales, sus delegaciones territoriales y los gobiernos locales.

La CIM, como mecanismo hemisférico de interlocución política entre los Mecanismos Nacionales es consciente de este desafío y es nuestro propósito ser facilitadoras de espacios de diálogo entre las ministras, las alcaldesas, alcaldes y equipos municipales que se encargan de la implementación de las acciones que vienen de arriba abajo o bien impulsan desde lo local y contribuyen a movimientos sustanciales hacia lo global tal como numerosa evidencia puede dar cuenta de ello.

Para los mecanismos nacionales, el diálogo y articulación con los municipios les aporta la oportunidad de diagnosticar de manera más pertinente los distintos contextos territoriales y actuar de manera coherente y efectiva en función de ello, además de contar con brazos ejecutores que en el ámbito local hacen posible el efectivo accionar.

Para los gobiernos locales, este diálogo con los mecanismos nacionales les brinda perspectiva de conjunto, de metas aspiracionales colectivas de las que no solo pueden desprenderse procesos colaborativos sino también la posibilidad de hacer más eficiente la distribución de los recursos nacionales hacia los territorios.

Entre ambos, están las organizaciones sociales de mujeres y feministas, quienes suelen acudir a los gobiernos locales para sus demandas cotidianas, esas que se dan como resultado de la vida en las ciudades (seguridad, servicios públicos, trabajo, igualdad). Es en el espacio local donde mejor se puede propiciar y sostener este diálogo con las organizaciones de la sociedad civil, y son los gobiernos locales los canales que de manera eficaz podrían facilitar la capilaridad de sus voces hacia las agendas nacionales y regionales. Un desafío no menor, pero necesario para asegurar que ninguna mujer y niña queda atrás.

4.2 ¿Cómo avanzamos hacia a la transformación? Estrategia integral para la transversalización de la perspectiva de género en los países de la región

El análisis que se ha expuesto en el presente documento presenta reflexiones, desafíos y oportunidades que es necesario materializar en objetivos y actividades claras para generar estrategias efectivas para la transversalización de la perspectiva de género en la región. Es importante aclarar que la agenda que se presenta a continuación es de orden genérico, y que sirve como un insumo inicial para el diseño de estrategias de acuerdo con el contexto de cada país o entidad.

► **Objetivo estratégico 1:** Aclarar y reforzar el marco conceptual, y las estrategias para la transversalización de la perspectiva de género desde la necesidad de eliminar las barreras que dificultan el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

El marco conceptual sobre la perspectiva de género y el logro de la igualdad entre hombres y mujeres requiere de un trabajo de fortalecimiento y articulación en términos de aclarar los conceptos que rigen el trabajo de transversalización. Para ello, esta estrategia propone cinco acciones concretas que responden a este objetivo estratégico:

1. Fortalecer y aclarar las teorías feministas y los principios que fundamentan el marco conceptual para la transversalización de la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un marco conceptual sobre la transversalización de la perspectiva de género. Identificar los principios y valores regionales que fundamentan la transversalización de perspectiva de género.
2. Sistematizar y socializar el marco normativo internacional que fundamenta la transversalización de la perspectiva de género, incluyendo a través de la formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los acuerdos jurídicos y políticos relevantes a nivel internacional e interamericano. • Sistematizar la normativa relevante a nivel nacional e identificar las brechas por llenar. • Llevar a cabo campañas de divulgación y formación sobre el marco conceptual sobre la transversalización de la perspectiva de género. • Establecer un observatorio sobre derechos humanos de las mujeres.
3. Definir los objetivos que se esperan alcanzar con las estrategias para la transversalización de la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un “marco lógico” para la transversalización con metas, plazos, responsabilidades e indicadores claros. • Socializar este marco lógico para aclarar los compromisos y generar una demanda de rendición de cuentas.

<p>4. Establecer los temas prioritarios y estratégicos para la transversalización de la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y publicar buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género. • Detallar y visibilizar los costos y beneficios de las estrategias para transversalizar la perspectiva de género. • Hacer recomendaciones para uso de la tecnología en la transversalización de la perspectiva de género.
<p>5. Integrar y fortalecer el enfoque interseccional dentro del marco conceptual para la transversalización de la perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer una revisión del enfoque interseccional para la transversalización de la perspectiva de género. • Desarrollar una estrategia para integrar el enfoque interseccional en los procesos de transversalización.

► **Objetivo estratégico 2:** Fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres para liderar efectivamente en la transversalización de la perspectiva de género con base en una arquitectura sólida.

La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) priorizó la incorporación de la perspectiva de género como un elemento fundamental para lograr los compromisos de igualdad de género. Para ello, los Mecanismos Nacionales de la Mujer ejercen el rol como rectoras de la política nacional de igualdad de género a nivel de los Estados y, por tanto, es fundamental fortalecerlos para que puedan liderar los procesos de transversalización e igualdad de género en todo el quehacer del Estado. Para ello, esta estrategia propone cinco acciones concretas que responden a este objetivo estratégico:

1) Avanzar en diagnósticos

<p>a) Que permitan identificar cómo están consolidados los Mecanismos Nacionales o subnacionales (territoriales, locales) de las mujeres y de género en términos de su funcionamiento y operatividad, cuál es la estructura institucional normativa y presupuestal que rige cada uno de ellos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un diagnóstico participativo sobre la capacidad del mecanismo nacional de cumplir con sus mandatos en torno a la transversalización de la perspectiva de género. • Identificar las necesidades pendientes (normativas, financieras, operativas, administrativas, técnicas, etc.). • Elaborar un plan de acción dirigido al fortalecimiento institucional.
---	--

<p>b) Sobre las estrategias/buenas prácticas de los mecanismos nacionales de la mujer para transversalizar la perspectiva de género con base en los conceptos de la transversalidad+ para la igualdad y la transformación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar estados de la situación de la transversalización de la perspectiva de género. • Establecer un banco de buenas prácticas de los mecanismos nacionales de las mujeres para transversalizar la perspectiva de género. • Desarrollar y difundir las estrategias de transversalización de la perspectiva de género.
<p>c) Sobre las capacidades de otros sectores y niveles de gobierno para llevar a cabo la transversalización, incluyendo la identificación de necesidades y planes de acción concretos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar acuerdos de trabajo con otros sectores y niveles de gobierno para generar espacios de interlocución y aplicar los diagnósticos participativos de género, con el apoyo de los mecanismos nacionales y territoriales. • Trabajar en los diagnósticos participativos y planes de acción institucionales para avanzar la perspectiva de género en los diferentes sectores y niveles de gobierno.
<p>2) Coordinar, bajo el auspicio de la Presidencia, un plan, programa o estrategia nacional para transversalizar la perspectiva de género, con base en los principios de la Transversalidad+, que incluya de manera prioritaria:</p>	
<p>a) Objetivos, acciones, plazos de tiempo, indicadores, y responsabilidades específicas, para el mecanismo nacional y todos los sectores y niveles del gobierno implicados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar las políticas públicas para la igualdad de género • Elaborar el plan o la estrategia nacional, en el marco de la política o el plan nacional de igualdad para un período determinado (4-5 años). • Desarrollar planes operativos anuales que aterrice el plan nacional en el mecanismo nacional y en otros sectores/niveles de gobierno.
<p>b) Formación en la transversalidad+ para la igualdad y la transformación a todo el funcionariado público responsable de llevarlo a cabo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con base en los Diagnósticos Participativos de Género (punto anterior), elaborar un plan de formación del funcionariado público en los principios y metodologías de la Transversalidad+, por sectores y niveles de gobierno. • Desarrollar la malla curricular y el material didáctico para transversalizar la perspectiva de género. • Impartir cursos presenciales y/o virtuales sobre la transversalización de la perspectiva de género. • Llevar a cabo evaluaciones sobre los procesos de formación en transversalización de la perspectiva de género.

c) Un presupuesto etiquetado	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar presupuestos etiquetados anuales para la implementación, incluyendo el mecanismo nacional y otros sectores/niveles de gobierno.
d) Un sistema de monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer instrumentos de monitoreo y evaluación, y mecanismos de rendición de cuentas con base en los objetivos e indicadores concretos del plan o de la estrategia. • Definir indicadores de resultado para medir la transversalización de la perspectiva de género. • Desarrollar herramientas cualitativas y cuantitativas para medir la transversalización de la perspectiva de género.
3) Fortalecer la planificación y formulación de presupuestos sensibles al género dirigidos al cierre de brechas y la generación de condiciones de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo capacitaciones sobre presupuestos etiquetados para la transversalización de la perspectiva de género.
4) Llevar a cabo una reingeniería institucional para fortalecer las acciones de transversalización de la perspectiva de género y que consolide una arquitectura para la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una propuesta de reingeniería institucional para mejorar el trabajo para transversalizar la perspectiva de género. • Realizar un manual de funciones para la transversalización de la perspectiva de género. • Llevar a cabo evaluaciones de desempeño para el funcionariado con categorías de evaluación para transversalizar la perspectiva de género.
5) Diseñar e implementar investigaciones para diagnosticar y divulgar la situación de los derechos de las mujeres y transversalizar la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar colectivos prioritarios de mujeres para la serie de investigaciones (i.e. mujeres rurales, afrodescendientes, indígenas, jóvenes, mayores, LGBTI+, con discapacidad, etc.). • Incorporar los resultados a los planes nacionales, sectoriales y territoriales de transversalización, con acciones específicas según corresponda, orientadas a las necesidades de cada población.

►► **Objetivo estratégico 3:** Fortalecer y mejorar la articulación en todos los niveles hacia una arquitectura corresponsable para la igualdad.

Las acciones para la transversalización de la perspectiva de género y el fortalecimiento de las instituciones para la igualdad entre hombres y mujeres requieren de una activa y coordinada articulación interinstitucional, intersectorial, y territorial con responsabilidades en todos los sectores. Este es uno de los mayores desafíos de los mecanismos nacionales para llevar a cabo una efectiva política de Estado comprometida con la igualdad.

En este sentido, las instancias (unidades, divisiones, departamentos) de género han sido un recurso fundamental para coordinar y dar seguimiento a planes, acciones y programas, y para ello cuentan con estructura organizacional y atribuciones que les permite incidir hacia el interior y al exterior, favoreciendo al personal y a las personas beneficiarias de las políticas públicas. Las unidades de género se materializan a través de oficinas o unidades administrativas dentro de las organizaciones, varían en sus estructuras y atribuciones y también en cuanto a los recursos humanos, financieros y materiales asignados.

Para poder avanzar en este sentido, esta estrategia propone tres acciones concretas que responden a este objetivo estratégico:

1) Coordinar la reingeniería institucional necesaria para consolidar una arquitectura para la igualdad en la estructura del Estado y fortalecer la transversalización de la perspectiva de género, con base en los principios de la Transversalidad+:

- Establecer una “mesa” u otro espacio de coordinación de la transversalización, coordinado por el mecanismo nacional, que se reúna de manera regular con los distintos sectores y niveles del gobierno con responsabilidades de transversalización
- Orientar las actividades de la mesa en torno al plan o la estrategia nacional de transversalización, sus objetivos y seguimiento.

<p>a) Construir estrategias, mecanismos y espacios de articulación interinstitucional, intersectorial, y territorial que permitan la definición de roles y responsabilidades, la socialización de buenas prácticas y lecciones aprendidas, la identificación de retos y la construcción colectiva de soluciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Organizar actividades de sensibilización/formación, así como de reflexión/lluvia de ideas para la mesa sobre como avanzar la transversalización.
<p>b) Concretar estos compromisos mediante acuerdos de entendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Firmar acuerdos específicos con cada sector (ministerio u otro relevante) y cada nivel (gobierno provincial y/o territorial) con base en el plan o la estrategia nacional de transversalización, sus objetivos y seguimiento.
<p>c) Articular estos espacios con entidades y redes internacionales y regionales para fortalecer la evaluación, la asistencia técnica y el intercambio de buenas prácticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Organizar encuentros/espacios de intercambio entre la mesa y entidades internacionales relevantes para socializar avances, buenas prácticas, así como orientar la asistencia técnica. •Organizar encuentros entre mesas nacionales de distintos países para sistematizar conocimientos y buenas prácticas, intercambiar ideas e información y construir soluciones de manera colectiva.
<p>d) Articular estos espacios con el movimiento feminista y amplio de mujeres para fortalecer la transparencia, la auditoría ciudadana y la rendición de cuentas</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Organizar encuentros/espacios de intercambio entre la mesa y organizaciones feministas y de mujeres para compartir agendas y prioridades, así como socializar compromisos. •Elaborar capacitaciones para estas organizaciones sobre transversalización de género y auditoría ciudadana.
<p>2) Promover el liderazgo feminista en todos los espacios de articulación de la arquitectura para la igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Desarrollar la malla curricular y material didáctico para promover liderazgos feministas. <p>Capacitar a los y las líderes de los espacios de articulación y al funcionariado responsable de la coordinación de la transversalización en los distintos sectores y niveles del gobierno.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Diseñar e implementar campañas sobre sororidad. •Realizar una medición de impacto de las campañas y las capacitaciones.

3) Reconocer los avances y logros de las entidades públicas y privadas con el logro de la igualdad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género

- Establecer un premio nacional anual sobre resultados concretos en la transversalización de género.
- Otorgar un premio sectorial, otro territorial, otro a la sociedad civil.

► **Objetivo estratégico 4:** Fortalecer la agencia de las organizaciones y movimientos sociales feministas y de mujeres para que estén en posibilidad de contribuir en los procesos de transversalización de la perspectiva de género y en la articulación de alianzas estratégicas.

Las organizaciones feministas y de mujeres, como aliadas estratégicas para la sostenibilidad de los procesos de transversalización, juegan un rol de gran importancia para avanzar la agenda de igualdad de género en los países y acciones concretas que buscan transversalizar la perspectiva de género en los programas y acciones a nivel de las comunidades. Su fortalecimiento, agencia y activa participación en acciones que promuevan la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Estado contribuye a la efectiva implementación y la rendición de cuentas. Para ello, esta estrategia propone cinco acciones concretas que responden a este objetivo estratégico:

1. Crear mecanismos y espacios de participación para organizaciones y redes de mujeres en toda su diversidad y conforme a sus necesidades particulares, como actoras claves en la implementación de la transversalización de género.

- Establecer una instancia de coordinación permanente de las organizaciones feministas y de mujeres en la elaboración, el seguimiento y la evaluación del plan o la estrategia nacional de transversalización.
- Invitar a organizaciones feministas y de mujeres, desde un enfoque interseccional a participar en esta instancia.
- Proporcionar espacios y herramientas de sensibilización y capacitación sobre la transversalización.
- Promover modelos de masculinidades con enfoque de igualdad de género.
- Promover y apoyar los movimientos de derechos humanos fomentando la transversalización de la perspectiva de género en su trabajo.

<p>2. Promover alianzas estratégicas entre los gobiernos nacionales, locales y las organizaciones de mujeres para la efectiva transversalización de la perspectiva de género, que permita hacer seguimiento a la implementación del plan/estrategia nacional, incorporando sus demandas y prioridades</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Alcanzar acuerdos y alianzas estratégicas entre los diferentes actores para avanzar en la implementación de los planes. •Promover espacios de articulación y diálogo entre los actores e instancias del gobierno para avanzar en el seguimiento y rendición de cuentas de la implementación de las estrategias y los planes de acción.
<p>3. Empoderar a las organizaciones de mujeres para llevar a cabo auditorías ciudadanas para promover la transversalización de la perspectiva de género a partir de la definición de instancias y mecanismos institucionales como la rendición de cuentas, así como los sistemas de información y comunicación y que den cuenta del valor público generado</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Ofrecer capacitaciones a las organizaciones de la sociedad civil en la realización de auditorías ciudadanas. •Establecer redes de organizaciones de la sociedad civil por ejes temáticos para promover la auditoría ciudadana de la transversalización de la perspectiva de género. •Establecer mecanismos de auditoría ciudadana de la sociedad civil.
<p>4. Apoyar el liderazgo feminista como factor clave en los ejercicios de gobernanza, modernización del Estado y la autonomía territorial por parte de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Promover acciones de simbolización y capacitación sobre liderazgo feminista a mujeres de organizaciones de la sociedad civil. •Desarrollar e implementar campañas de sororidad.
<p>5. Promover ejercicios de presupuestos participativos con enfoques de género y diferencial en los territorios, asegurando la participación paritaria de mujeres y hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Formar a personas de la sociedad civil en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. •Incluir temas presupuestarios en las instancias de coordinación con la sociedad civil.

►► **Objetivo estratégico 5:** *Crear alianzas para facilitar los procesos de creación de normativa que requiera que todas las instancias del Estado implementen y evalúen acciones de transversalización de la perspectiva de género.*

Los avances legislativos son parte fundamental del fortalecimiento de la arquitectura estatal para el logro de la igualdad. A través del fortalecimiento de la normativa nacional, los Estados pueden lograr cerrar brechas en el ejercicio de los derechos de las mujeres y avanzar hacia una efectiva política de igualdad. El rol de los órganos legislativos es de gran importancia para lograr la implementación de la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado. Para ello, esta estrategia propone dos acciones concretas que responden a este objetivo estratégico:

<p>1. Establecer una triada legislativa de género, incluyendo el Mecanismo Nacional de la mujer, el grupo parlamentario de mujeres, y las unidades de género sectoriales, con una participación estructurada del movimiento feminista y de mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar a mujeres parlamentarias con agendas políticas y legislativas comprometidas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. • Establecer una triada legislativa en todos los países. • Promover el establecimiento de mecanismos de control legislativo para la ejecución e implementación de las leyes y los planes de transversalización con perspectiva de género. • Promover el establecimiento de mecanismos legislativos de exigibilidad de rendición de cuentas de la triada legislativa. • Proporcionar acciones de sensibilización/capacitación a las personas integrantes de la triada sobre la transversalización (principios, objetivos, metodología).
<p>2. Promover el desarrollo de leyes, decretos, acuerdos, y en general legislación y normatividad frente a la transversalización de la perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la legislación adecuada para regular la transversalización de la perspectiva de género y establecer un marco de fiscalización y rendición de cuentas. • Contar con presupuestos etiquetados para transversalizar la perspectiva de género.

►► **Objetivo estratégico 6:** *Desarrollar una estrategia de sensibilización dirigida a públicos clave para avanzar en procesos de transversalización de la perspectiva de género.*

Para alcanzar los avances deseados, todo el trabajo que realicen los mecanismos nacionales de la mujer para fortalecer los procesos de transversalización de la perspectiva de género en el quehacer estatal debe ir acompañado de una estrategia de sensibilización sobre la importancia de estos procesos y la necesidad de contar con la efectiva difusión del trabajo realizado. Para ello, esta estrategia propone tres acciones concretas que responden a este objetivo estratégico:

<p>1) Desarrollar campañas pedagógicas y comunicacionales para concientizar sobre la importancia y los resultados esperados de la transversalización de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Desarrollar campañas nacionales dirigidas a toda la población que destaquen: i) qué es la transversalización; y ii) sus beneficios. •Establecer mecanismos para la medición de impacto de las campañas nacionales.
<p>2) Establecer una red de comunicadoras/es, editorialistas y periodistas que promuevan la transversalización de género para la socialización de las buenas prácticas, así como los logros, retos y propuestas que incorporen la transversalización de género a nivel institucional y desde las organizaciones de mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Compilar y administrar una lista de redes de comunicadoras/es, editorialistas y periodistas. •Elaborar una serie de notas técnicas sobre distintos aspectos de la transversalización, para apoyar a comunicadores/periodistas en la producción de piezas mediáticas. •Desarrollar un plan de fortalecimiento de las redes de comunicadoras/es y periodistas.
<p>3) Capacitar a comunicadores/as, editorialistas y periodistas sobre la transversalización + para la igualdad y la transformación</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Desarrollar un currículo de formación y material didáctico. •Capacitar a comunicadores/as, periodistas y editorialistas.

5. El rol de la CIM

El trabajo de la CIM se basa en los mandatos existentes, derivados del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA),¹⁴ de las declaraciones y resoluciones específicas de la Asamblea de Delegadas de la CIM y de la Asamblea General de la OEA, de acuerdos adoptados por el Comité Directivo de la CIM y de los compromisos acordados en las Cumbres de las Américas.

En el año 2000, los Estados Miembros de la OEA adoptaron el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), con objeto de i) integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano y ii) alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida. El PIA sentó las bases de un trabajo sostenido, permanente y estratégico de toda la Organización, liderado en lo político por la Secretaría General de la OEA (SG/OEA) y en lo técnico y estratégico por la CIM. El PIA apostó por la perspectiva de género como herramienta transversal para atender las identidades de hombres y mujeres, las relaciones de poder y las asimetrías que se marcan en este contexto, y que impactan negativamente al acceso de oportunidades y derechos de las mujeres y las niñas.

En este sentido, y en cumplimiento de sus mandatos, la CIM avanzará en apoyar a los Mecanismos Nacionales de la Mujer su rol como rectoras de las políticas nacionales de igualdad de género y para implementar esta estrategia para la transversalización de la perspectiva de género, derechos y diversidad en todo el quehacer del Estado. Adicionalmente, la CIM apoyará la generación de espacios y alianzas para elevar la agenda de género a los espacios políticos estratégicos en todos los niveles.

La CIM también trabajará en la divulgación y promoción de la necesidad de la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer del Estado, sobre la base de los principios plasmados en esta Estrategia, reforzando el rol de la multilateralidad como motor de cambio hacia una estrategia de transformación que se alimente de las experiencias y buenas prácticas de los países de la región.



OEA | CIM

Comisión Interamericana de Mujeres

www.oas.org/es/cim

spcim@oas.org

 [ComisionInteramericanaDeMujeres](https://www.facebook.com/ComisionInteramericanaDeMujeres)

 [@CIMOEA](https://twitter.com/CIMOEA)

 [@cim.oea](https://www.instagram.com/cim.oea)