

# Mecanismos para la transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas: el caso de los equipos de igualdad en Montevideo.

Solana Quesada Bartesaghi

# Problema de gestión pública

# Problema de gestión pública

Para dar respuesta a las desigualdades de género existentes en la sociedad

la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género

en las políticas públicas resulta imprescindible



Para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas

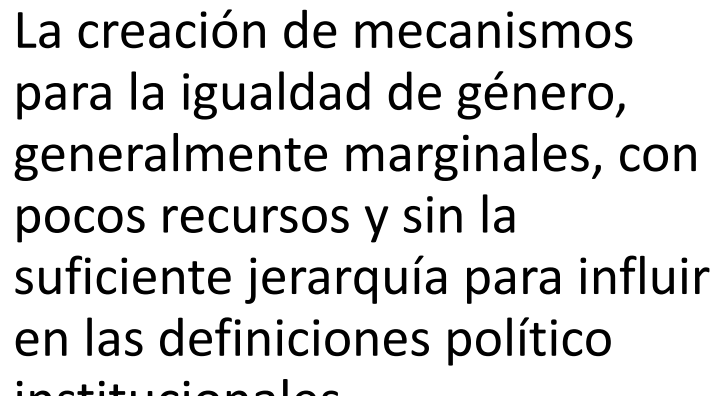
múltiples estrategias

tipos de políticas

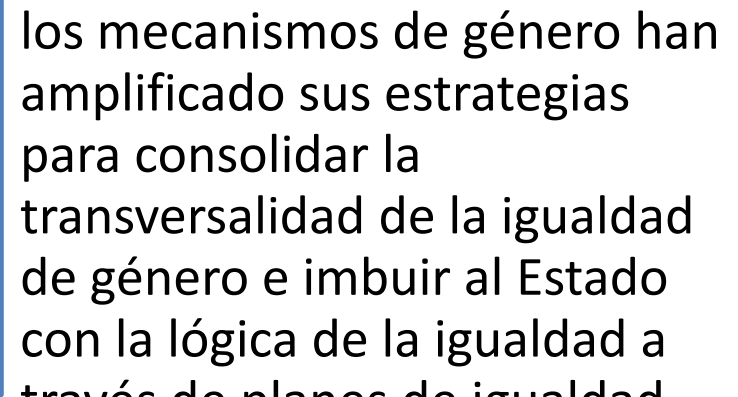


Confluyen de manera complementaria en la transversalidad o mainstreaming de la igualdad de género.

# El proceso de transversalidad o mainstreaming de la igualdad de género ha implicado



La creación de mecanismos para la igualdad de género, generalmente marginales, con pocos recursos y sin la suficiente jerarquía para influir en las definiciones político institucionales.



los mecanismos de género han amplificado sus estrategias para consolidar la transversalidad de la igualdad de género e imbuir al Estado con la lógica de la igualdad a través de planes de igualdad, procedimientos técnicos y generación de capacidades.

# El problema de gestión pública

Refiere a la construcción de mecanismos de igualdad de género en el Estado, en particular en el caso de Montevideo el proceso de creación de los equipos de igualdad de género como forma de amplificación y densificación del entramado institucional existente para dar soporte a la estrategia de transversalización de la igualdad de género.

# Mecanismos de género en Montevideo

A nivel departamental:

Secretaría de la Mujer

Comisión de Equidad y Género

Equipos de Igualdad Departamentales

A nivel municipal:

Equipos de Igualdad y Mesas de Equidad y Género Municipales

# Objetivos

General: analizar los equipos de igualdad de la Intendencia de Montevideo y los ocho municipios como mecanismos para la transversalidad de la igualdad de género.

## A) Contextuales y descriptivos

- Comparar los equipos de igualdad de la intendencia y los ocho municipios de Montevideo en su conformación, cometidos y grado de formalización.

## B) Analíticos

- Analizar la interacción con otros mecanismos de transversalización de la igualdad de género: Secretaría de la Mujer (SM), Comisión de Equidad y Género (CEG).
- Analizar si comprometen más actores, nuevas áreas, si aportan a profundizar la transversalización de la igualdad de género. Analizar sus fortalezas y debilidades en la gestión de la transversalidad de la igualdad de género.

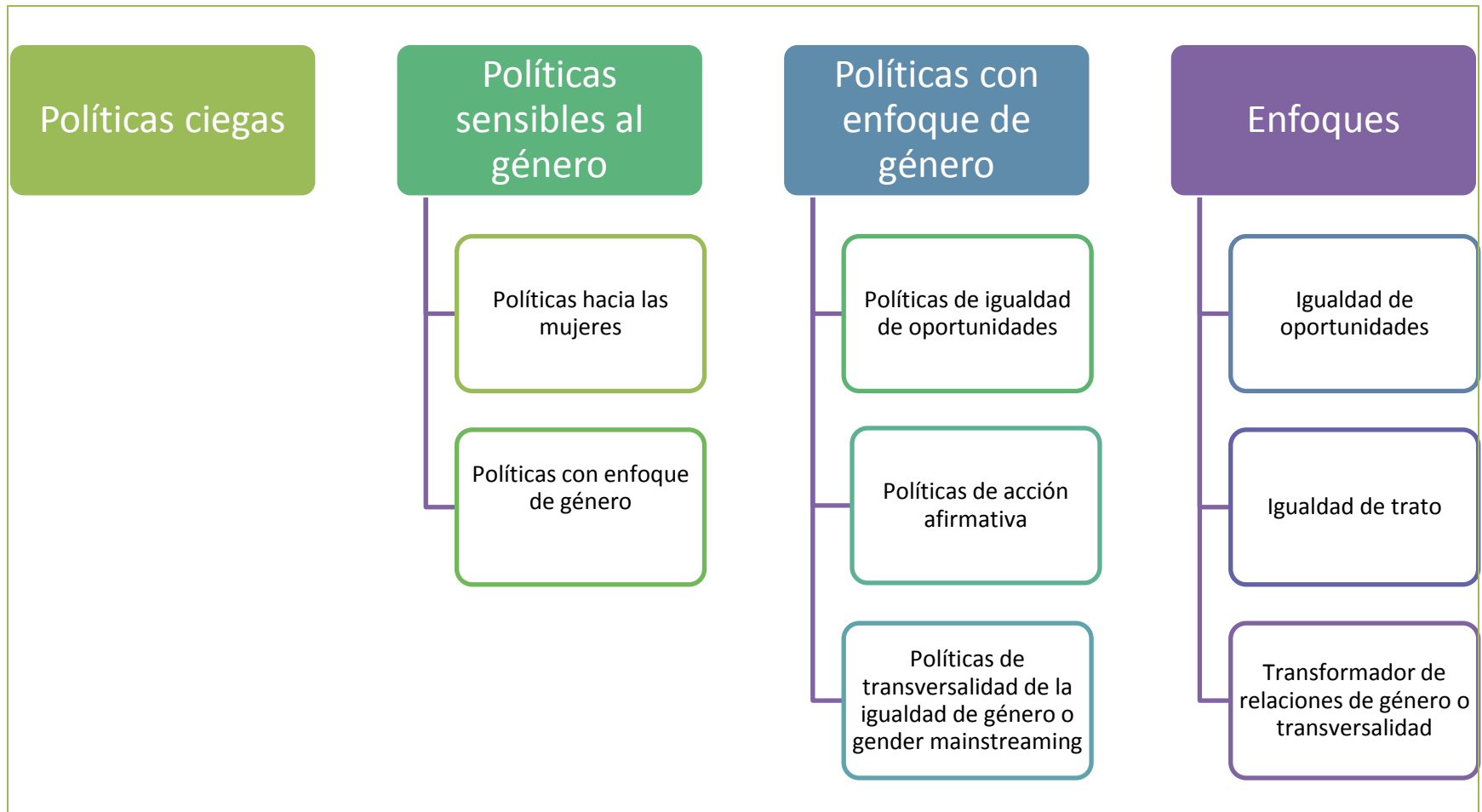
## C) De recomendación de política

- Identificar requerimientos de mejora para el cumplimiento de sus cometidos.

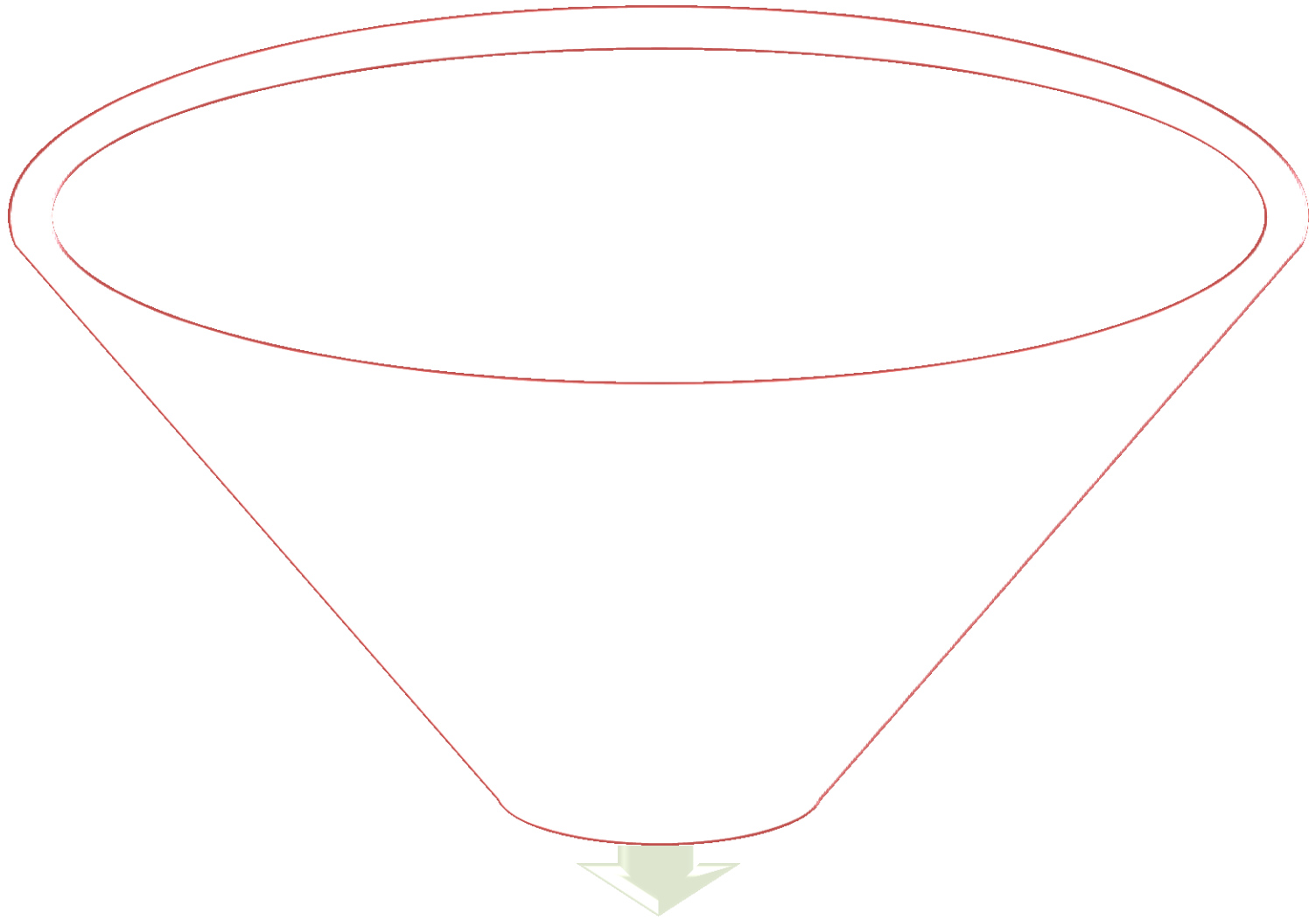


# Marco teórico

# Incorporación de la perspectiva de género en políticas públicas



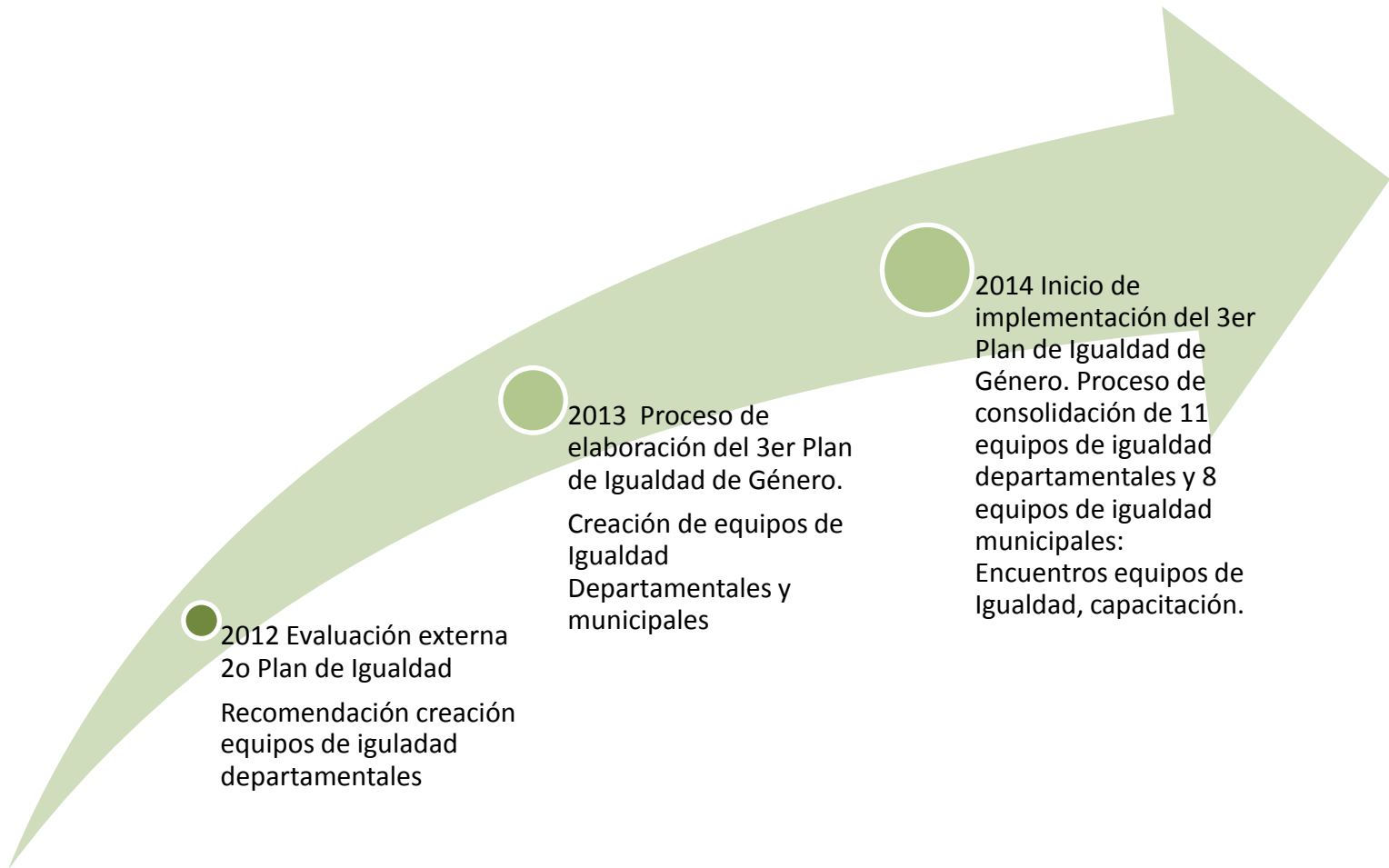




Entramado institucional para  
la igualdad

# Hallazgos

# Hacia la consolidación de los equipos de Igualdad - Línea del tiempo



# Los EI cumplen los requisitos que favorecen el logro del gender mainstreaming

Voluntad política

Asignación de recursos humanos y económicos. Compromiso institucional explícito

Incorporar PIIG en políticas

Reformulación desde los propios gestores de las políticas ya existentes incorporando el enfoque de género.

Mecanismos de género

Existencia de unidades o personas con formación especializada y responsabilidad para promover la equidad de género

# Institucionalización de políticas de género en Montevideo

Secretaría de la Mujer - Comisión de Equidad y Género

Planes de igualdad como política sostenida, destacándose su evaluación externa y su formulación participativa.

3er Plan de Igualdad de Género que combina una estrategia dual de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas y de empoderamiento de las mujeres, con expresión territorial y acuerdo con los gobiernos municipales de cercanía


11 Equipos de Igualdad conformados a la interna de los Departamentos - 8 equipos de Igualdad en los Municipios

3 Departamentos de 9 realizaron la apertura de una actividad en su presupuesto que destina explícitamente recursos a la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres.

Articulación con la sociedad civil que se expresa a través de la integración de las organizaciones de mujeres locales a los equipos de igualdad municipales y la creación del Consejo de Igualdad de género de Montevideo.



# Riesgos para la transversalidad



Riesgo de evaporación: cultura organizacional tradicional, resistente a la temática lo cual se expresa por parte de actores clave y los recursos destinados a las políticas de género aún son insuficientes.

*persisten brechas en la comprensión del tema entre quienes pertenecen a los mecanismos para el avance de las mujeres y el resto del Estado (Guzmán, 2001; Moser y Moser, 2005).*

Sistemas de registros e indicadores débiles e incipientes

Institucionalidad de género con escasa jerarquía y dotación de recursos humanos y económicos

# Conclusiones y recomendaciones

# Equipos de igualdad


**Integración:** Grado de adhesión medio – alto en el nivel departamental y municipal. Se potencia y enriquece el proceso.



**Cometidos:** necesidad de clarificar los cometidos a través de un protocolo que establezca cometidos, roles y funcionamiento.



**Formalidad:** EID alto grado de formalidad (10 de 11 equipos se crean por resolución), EIM el grado de formalidad es casi inexistente (1 de 8 equipos se crean por resolución).



Están instalados y en funcionamiento, pero aún el proceso es incipiente, se identifican aspectos de mejora en el grado de formalización pero fundamentalmente en relación a la definición clara de sus cometidos y a las condiciones con las que deben contar para su cumplimiento.

# Interacción con otros mecanismos: SM, CEG.

Mecanismos primarios lideran el proceso, dan soporte, aportan instrumentos técnicos. Escasez de recursos y perfiles técnicos específicos.

Alianza virtuosa entre mecanismos primarios y secundarios

Los equipos de igualdad, con el liderazgo de la SM y la CEG constituyen un entramado para la igualdad de género que hace posible profundizar el proceso de transversalidad de manera sostenida.

# Incorporación de actores y áreas nuevas

Funcionariado de la IM: 93 incorporaciones

Interacción entre unidades departamentales o municipales.

interacciones virtuosas entre departamentos, superando la fragmentación y abonando a la integralidad de la política.

3er nivel de gobierno: territorialización de las políticas de género.

Sociedad civil: grupos locales de mujeres. Consejo para la Igualdad de Género de Montevideo.

# Aportes

Se incorporan nuevos actores: funcionariado, municipios, sociedad civil y se generan procesos de interacción, de trabajo articulado que permite fortalecer alianzas estratégica entre actores (estado – sociedad civil) y niveles de gobierno (departamental – municipal) que consolidan el proceso.

Articulación transversal, permite pensar las políticas de manera articulada entre aquellas áreas y territorios involucrados. Permite superar la fragmentación y apuesta a la articulación entre áreas y entre niveles de gobierno.

# Fortalezas y debilidades en la gestión de la transversalidad.

Proceso es novedoso pero aún incipiente

La totalidad de la institución incorpora PIG pero de manera dispar

Se requiere profundizar el proceso de formación en género de los equipos de igualdad.

Contar con asesorías de género específicas en la materia de la política pública que se trate.

Complementar la definición de actividades 2016 – 2017 en base a los siete lineamientos del 3er Plan de Igualdad de Género con la incorporación de la perspectiva de género a los principales programas y políticas de cada área de la Intendencia.

Consolidación del Consejo para la Igualdad de Género de Montevideo.

Jerarquizar los mecanismos primarios SM - CEG

# Recomendaciones contextuales

---

Crear División Políticas de Género con representación en el gabinete

---

Crear una Comisión de Equidad y Género Municipal

---

Consolidar el Consejo de Igualdad de Género de Montevideo

---

Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y asignación de recursos del nuevo plan quinquenal y los planes de desarrollo municipal

---

Consolidar procesos de intercambio entre expertos en género y el área de que se trate y fortalecer a los equipos de igualdad en la generación de ese conocimiento específico.



---

desarrollar una estrategia de formación sólida en políticas de género y herramientas de transversalidad de la igualdad de género, que permita generar una base conceptual común en todos los actores involucrados (decisores, técnicos/as, sociedad civil).

---

participación de los mecanismos primarios de género en el equipo que diseñará el nuevo presupuesto por programa

---

generación de experiencias integrales en una temática específica que permita el trabajo mancomunado

---

Articulación Inmujeres – CIG

---

impulsar una norma departamental sobre igualdad y transversalidad de la igualdad de género en el nivel de la Junta Departamental de Montevideo

# Recomendaciones específicas

Ubicar en el organigrama los EI

Sensibilización y capacitación continua

Elaboración de un protocolo de funcionamiento de equipos de igualdad

Actualización de integración de EI

Nombrar referentes de género en cada departamento y municipio

Asesorías específicas en género y movilidad, acondicionamiento urbano, urbanismo y gestión humana

Muchas gracias!