

**Redacción | Ciudad de Panamá** | 20 de  
Diciembre 2013

PNUD ha dado un paso estratégico hacia la igualdad de género en la organización. Durante 2013 la iniciativa del Sello de Igualdad de Género del PNUD ha catalizado el compromiso de treinta y cinco (35) oficinas de país a nivel global. En América Latina y el Caribe cinco (5) oficinas han pasado la primera etapa del proceso para la certificación.

Las oficinas de PNUD en El Salvador, Cuba, Perú, Nicaragua y Jamaica ya han realizado un detallado autodiagnóstico mostrando evidencias del compromiso con la igualdad de género en siete áreas de análisis: 1) Capacidades 2) Sistemas de gestión; estructura de género, 3) Programas y Proyectos 4) Cultura organizacional y ambiente 5) Gestión de Conocimiento 6) Socios y Alianzas 7) Resultados de impacto. Posteriormente, el equipo del Sello de Igualdad de Género ha elaborado un informe de análisis y recomendaciones que ha sido compartido con los responsables del tema en las oficinas de país. Actualmente estas cinco oficinas están formulando planes de acción para garantizar una mejor implementación de la perspectiva de género en el quehacer institucional y en los programas y proyectos. Les hicimos una entrevista las y los colegas de la oficina de PNUD Cuba para que nos cuenten, como se sintieron y vivieron este proceso de implementación del Sello de Igualdad:

**A partir del proceso de implementación del Sello de Igualdad (Gender Seal), ¿cuáles consideran que fueron los logros más significativos de la oficina que la herramienta relevó?**

En particular destacamos que la experiencia del autodiagnóstico de género en la oficina del PNUD en Cuba constituyó un *significativo proceso de aprendizaje para potenciar resultados y la mejora continua* respecto a la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres.

Representó un momento de análisis y reflexión sobre cómo se ha contribuido a la igualdad de género y cómo hacerlo mejor en nuestras prácticas (proyectos y programas) y mecanismos de apoyo al desarrollo; (sobre lo hecho, las potencialidades que tenemos y lo que nos falta por hacer o mejorar tanto a nivel de la cultura institucional y el

ambiente favorable, como desde el protagonismo o la actividad de la oficina para promover la igualdad de género en proyectos de cooperación).

Permitió “medirnos” desde un conjunto (amplio y profundo) de indicadores consensuados a nivel global, lo cual superó nuestros propios “parámetros” y procesos de evaluación sistemática y permitió una mirada más integral sobre la implementación de la estrategia de género (global y de la oficina) y la apropiación e implementación de la política y mandatos del PNUD en cuanto a género. La identificación de desafíos ha estimulado la creatividad para un hacer de mayor impacto en todas las áreas de trabajo, a lo interno de la oficina y con nuestras contrapartes.

Favoreció la documentación de los procesos y resultados a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los que ha sido decisivo el papel de la oficina en el actual Programa de País, con énfasis en los tres últimos años. Esto condujo a un mayor entusiasmo y compromiso por dedicar esfuerzos y recursos a estos procesos y proyectar maneras más efectivas para documentar y comunicar mejor los resultados y desafíos en cuanto a género.



Permitió un mayor involucramiento del personal de la oficina en el “seguimiento” al tema de género, dinamizando los análisis de género. Las retroalimentaciones recibidas al autodiagnóstico y las recomendaciones técnicas y operativas potenciaron el compromiso, las motivaciones, el fortalecimiento de capacidades y el empeño por mejorar para alcanzar el reconocimiento (sello) que sea posible y valorado/reconocido por una evaluación externa.

Pero también me permitió evaluar las acciones externas de la oficina, se espera que favorezca la implementación de experiencias sectoriales de los sistemas de gestión en igualdad de género, en particular IGECSA e IGES; toda vez que se ha mostrado interés en conocer de este proceso; se compartirán las lecciones aprendidas sobre cómo se desarrolló en la oficina, las herramientas para la

documentación y evaluación; y desde ya se valoran como insumos y aprendizajes para las experiencias nacionales.

**Como plantean, la herramienta ha permitido generar un proceso de aprendizaje y reflexión ¿cuáles consideran que son los desafíos más importantes de este proceso?**

Además del reto de asegurar una implementación efectiva del plan de acción, tenemos como desafío asegurar que el Sello impacte positivamente el trabajo con las contrapartes pues será un reconocimiento al hacer conjunto; resaltará la relevancia de trabajar en el tema de la igualdad de género; y aportará “una herramienta” (en cuanto al proceso y respecto a algunos indicadores específicos) que estimulará el intercambio de aprendizajes sobre cómo medir y reconocer los esfuerzos y resultados por la igualdad de género.

**¿Cómo valorarían en general al Sello de Igualdad de Género (Gender Seal)?**

Sin dudas, la herramienta es efectiva para contribuir a la igualdad de género en el PNUD: asegura la reflexión sobre las áreas y los temas fundamentales; favorece una mirada integradora y de procesos; y asegura la medición a través de indicadores y evidencias claras sobre la diversidad de aspectos que son clave para la igualdad y que están contemplados en la estrategia global de género. El reconocimiento (sello) resulta además bien estimulante.

Sin embargo, si bien constituye una herramienta para documentar las buenas prácticas y el compromiso de las oficinas con la igualdad de género, genera un esfuerzo considerable que podría limitar su apropiación por una mayor cantidad de oficinas. Como una contribución para mejorar el proceso tenemos algunas recomendaciones:

- Valorar la simplificación de los indicadores que se utilizan para potenciar más sus ventajas y minimizar el esfuerzo adicional que requiere para su implementación o quizás podrían

reducirse /unificarse indicadores, y quizás compartir desde el inicio todos los indicadores del Sello en lugar de adicionar indicadores para las oficinas que potencialmente podrían ser reconocidas con la Certificación Oro.

- Sería recomendable que la plataforma online del autodiagnóstico fuera un poco más amigable en cuanto a la nominación de los indicadores y más rápida en su interacción, para favorecer a oficinas con conexiones lentas y para minimizar el tiempo de su llenado.