

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

Nombre o título de la experiencia	Estrategias de Género Transversales
Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	Todo el territorio nacional
Web	Www.inmujeres.gub.uy
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	
Correo electrónico y teléfono	

SÍNTESIS:

Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	2008 a la actualidad
Tema <i>que aborda la experiencia</i>	La transversalidad de la perspectiva de género en el Estado, las empresas y la sociedad civil.
Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.	El objetivo consiste en consolidar la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, monitoreo y seguimiento de las políticas públicas y los procesos de descentralización. La experiencia prioriza el trabajo con las organizaciones del Estado a nivel central y territorial, así como el trabajo con empresas privadas y organizaciones de mujeres en el territorio, focalizando tanto en las políticas de gestión organizacional como en las políticas sectoriales.

MARCO INTERPRETATIVO:

Aproximación Conceptual a la transversalidad de	El marco conceptual está sustentado en los lineamientos derivados de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre
--	---

<p>Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>la Mujer (Pekin, 1995), donde se recomienda a los gobiernos que integren la perspectiva de género en todas las políticas públicas y a todos los niveles. El Consejo Económico y Social de NNUU (ECOSOC) definió en 1997 el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: “transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles... el objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros”.</p>
<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>El problema central y en líneas generales consiste en revertir las desigualdades de género que subyacen en los diferentes ámbitos de la estructura social (culturales, sociales, políticos y económicos), garantizando la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.</p>

RESULTADOS

<p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Institucionalidad de género consolidada en el Estado a nivel central.</p> <p>Instalación del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.</p> <p>Sensibilización y capacitación a autoridades nacionales y funcionarios/as responsables de la elaboración de los presupuestos públicos.</p> <p>Diseño e Implementación de un “Modelo de Calidad con Equidad de Género” certificable en tres niveles: Compromiso, Implementación y Mejora, en las empresas públicas y privadas.</p> <p>Diagnósticos organizacionales que permiten identificar las brechas de género en las 5 empresas públicas y Planes de Acción para el levantamiento de las mismas, diseñados y aprobados por los directorios.</p> <p>Integración regional de experiencias en equidad de Género de México, Chile, Costa Rica, Argentina, Brasil y generación de una comunidad de aprendizaje en el marco de América Latina Genera (Centro Regional PNUD Panamá). Realización en Uruguay del Segundo Encuentro Regional (noviembre 2009).</p> <p>Diagnóstico de la legislación uruguaya sobre el tema de la equidad de género y en especial aquella que afecta la situación económica</p>
---	--

	y social de las mujeres rurales.
¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?	<p>Diseño de un Curso de Planificación Estratégica con Perspectiva de Género.</p> <p>Publicación de un “Modelo de Calidad con Equidad de Género” certificable en tres niveles: Compromiso, Implementación y Mejora.</p> <p>Manual de metodología ASEG (Análisis socioeconómico y de género).</p>
¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i>	<p>Se definieron al Estado y empresas como ámbitos para la implementación de la estrategia de intervención.</p> <p>La metodología de trabajo permite abordar tanto la política de gestión organizacional asociada a las competencias del personal como las políticas sectoriales de las organizaciones, la herramienta de análisis socio económico y de género así como el presupuesto con perspectiva de género.</p> <p>Las fases de la implementación son cuatro: Adhesión política (firma de acuerdos de trabajo entre las instituciones, formación de comités, mecanismo, comisiones, etc). Desarrollo de la estrategia (estudios diagnósticos, líneas de base, capacitaciones, elaboración de planes operativos). Implementación (ejecución de los planes operativos). Evaluación (evaluación final y definición de nueva etapa de trabajo).</p>
Líneas de acción	
Desarrollo de legislaciones y políticas	<p>Ley Nº 18.104. Promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.</p> <p>Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres, 2007-2011.</p>
Producción de conocimiento y herramientas	<p>Relevamiento de Mecanismos y Políticas Públicas en el Uruguay para la Igualdad de las Mujeres y la Equidad de Género, 2006.</p> <p>Aportes para la Transversalización de Género en el Ministerios de Desarrollo Social. Reflexiones entorno a dos de sus Programas, 2007.</p> <p>Análisis de las inequidades de género en la gestión de Recursos Humanos en la Oficina Nacional de Servicio Civil, 2009.</p> <p>Transversalidad de género en las políticas públicas y territorialización de las políticas de género, 2010.</p> <p>Aportes para el diseño institucional de ñas políticas de género a nivel territorial, 2010.</p> <p>Estudio sobre la incorporación del enfoque de género al Presupuesto Nacional, 2010.</p>

	<p>Guía de actuación para situaciones de acoso sexual en el trabajo, 2010. Guía para la realización de diagnósticos organizacionales con perspectiva de género, 2010. Manual para facilitar la sensibilización y capacitación en género, 2010. Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo en las organizaciones, 2010.</p>
Desarrollo de capacidades	<p>Mecanismos de género formados y fortalecidos en los organismos del Estado y empresas privadas (incipiente), a nivel central. Instalación del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.</p>
Sensibilización a la opinión pública	<p>Campaña masiva sobre la equidad de género en el ámbito doméstico.</p>
Acciones para la transformación organizacional	<p>La implementación de la herramienta metodológica para abordar la gestión organizacional asociada a las competencias del personal (programa de gestión de calidad con equidad).</p>
Fortalecimiento de actores	<p>Funcionarios/as capacitados/as en Cultura Institucional y Perspectiva de Género; en Género y RRHH; en Políticas Públicas; en Planificación Estratégica; en Violencia Doméstica y Acoso Sexual, entre otros. Portafolio de activos orientados a mujeres rurales de todo el territorio nacional.</p>
Incidencia política	<p>Trabajo sistemático con las autoridades del Gobierno y empresas privadas.</p>
Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas	<p>Dispositivo de rendición de cuentas de lo actuado por la Administración Pública, de forma anual. Acto público, los 8 de Marzo, donde el Gobierno Nacional rinde cuentas de lo actuado en relación al Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos y anuncia los principales compromisos para el año entrante.</p>
<p>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social. El conjunto de los ministerios y empresas del Estado. Otros organismos del Estado. 3 empresas privadas que inician el proceso.</p>
<p>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? <i>(Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto)</i></p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> – voluntad política por parte de las autoridades máximas del Estado – Existencia de un marco legal y político para actuar (ley y piodna). – Existencia de un equipo de trabajo que permite dar cuenta de la complejidad del trabajo trazado.

	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">– La planificación de forma conjunta y articulada a la interna del equipo de trabajo es insuficiente.– Escaso tiempo para la discusión y reflexión interna.– Fragilidad contractual de los rrhh.
<p>¿QUÉ APRENDIMOS? <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p>	<p>La voluntad política como aspecto central para llevar adelante este tipo de trabajo. La necesidad de articular el trabajo político con el trabajo rigurosamente técnico. La importancia de construir alianzas e institucionalidad en el Estado.</p>

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el 29 de octubre de 2010.

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.