

# Convocatoria

## “Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe”

### Ficha para la presentación de experiencias

- Por favor complete todos los campos para la presentación de experiencias.

<b>Nombre o título de la experiencia</b>	<b>Institucionalización de la perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU)</b>
<b>Entidad o Institución responsable de la Experiencia</b>	Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU), con el apoyo del PNUD
<b>Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia</b>	Gracia María Rusconi / Directora de Gestión Social del MOPTVDU Xenia Díaz / Asesora en Género del PNUD
<b>Correo electrónico y teléfono</b>	<a href="mailto:gmrusconi@gmail.com">gmrusconi@gmail.com</a> / <a href="mailto:xenia.diaz@undp.org">xenia.diaz@undp.org</a>

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Esta descripción nos ayudará a entender sus respuestas a las otras preguntas.

<b>Período de duración</b>	Fecha de Inicio: <b>2012</b> Fecha de Finalización: <b>en curso en 2013</b>
<b>Ámbito territorial</b> <i>Seleccionar</i>	Nacional
<b>Alcance</b> <i>Seleccionar</i>	Transversalización de género al interior de una institución
<b>Muestra resultados en</b> <i>(Seleccionar 2 áreas)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de agendas interseccionales sobre la desigualdad (género, clase, etnia, orientación sexual, edad, etc)</li> <li>• Desarrollo de capacidades especializadas para incorporar la perspectiva de género en políticas, planes y programas,</li> </ul>
<b>Síntesis de la experiencia</b>	Luego de la instalación del primer gobierno de izquierda política en El Salvador en 2009, desde el área de Gestión Social del MOPTVDU iniciamos un proceso de conformación de un grupo de mujeres para sensibilizarlas y empoderarlas como mujeres en sus

	<p>derechos humanos, aprovechándose la presencia de una mujer feminista.</p> <p>En el 2012, en el marco de una iniciativa de erradicación de pobreza ejecutada por la Secretaría Técnica de la Presidencia y el PNUD, surge la posibilidad de realizar un esfuerzo estructurado para la incorporación del enfoque de género en el quehacer del ministerio. Desde finales de 2012 se inició un proceso de formación en género del personal en sus tres niveles: gerencial, mandos medios y personal técnico. Al mismo tiempo, se inició un proceso participativo de diseño de la política y plan institucional de género. Como resultado de este proceso en el 2014 contamos con una política y plan institucional de género, con una Unidad de Género y comités técnicos y políticos de apoyo al trabajo de género, así como un equipo de mujeres sensibles que han aprendido-haciendo igualdad y equidad de género, en un ministerio que por tradición histórica ha estado dominado profundamente por el sexismo y patriarcado.</p>
--	--

## 2. COHERENCIA DEL MARCO INTERPRETATIVO.

Explíquenos cuál es el marco que da sentido a la experiencia y cuál es la aproximación conceptual a la transversalidad de género que adoptaron en el desarrollo de la experiencia.

<p><b>¿Cuál es el problema?</b> <i>Explique el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>De entre los 13 ministerios a nivel nacional. El MOPTVDU como responsable de la gestión de la obra pública, transporte, vivienda y desarrollo urbano se percibía como uno de los ministerios más resistentes al cumplimiento de los mandatos legales de igualdad de género. Porque ha sido por tradición histórica un ministerio dominado por hombres (Relación de 7 jefaturas masculinas frente a 3 mujeres) y con una mayor participación masculina (8 hombres por cada 2 mujeres trabajadoras), con presencia de distintas resistencias de género (neutralidad, paternalismo, negación, desvalorización de la desigualdad y otras).</p> <p>No obstante, dentro de sus roles institucionales está a cargo de importantes tareas para ayudar a reducir brechas de género en temas tales como: el acceso a la vivienda; y la reducción de la violencia en el transporte urbano; la eliminación de la segregación laboral en la obra pública, estereotipada como labor exclusiva de hombres. Los esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en el trabajo resultaban ser insuficientes.</p>
<p><b>¿Cuál es la solución al problema?</b></p>	<p>En cumplimiento de los mandatos de la legislación nacional de</p>

<p><i>¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias y porqué?</i></p>	<p>igualdad y equidad de género, desde la máxima autoridad ministerial se propuso llevar a cabo el diseño de una estrategia de género y de acciones afirmativas a favor de las mujeres para reducir las brechas institucionales existentes.</p> <p>Para tales efectos, se apostó por el diseño de un diagnóstico institucional de género, el diseño de una política institucional de género y un plan institucional desde el cual se pudiera dar inicio a un proceso de reducción de brechas de género, contando para ello con el acompañamiento político y técnico de las distintas gerencias y viceministerios. Como ejercicio paralelo se dio inicio a la contratación de mujeres en puestos no tradicionales, llegando inclusive a incorporar a grupos exclusivos de mujeres en tareas como el bacheo de calles que por tradición histórica lo desarrollaban solamente hombres.</p> <p>Como resultado de este proceso, se cuenta con el acompañamiento político desde la máxima autoridad institucional para la implementación de la política institucional de género y con el desarrollo de un proceso de institucionalización del enfoque de género</p>
--	---

### 3. RESULTADOS

Buscamos evidencia de que la experiencia ha contribuido a generar cambios, y que las transformaciones tuvieron un impacto significativo (y predominantemente positivo) en la igualdad de género.

<p><i>¿Qué se logró? Explique los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Como resultado del proceso de institucionalización del enfoque de género en el MOPTVDU se cuenta actualmente con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El respaldo político del Sr. Ministro para la implementación de la política y plan institucional de género.</li> <li>- Se cuenta con normas institucionales que reflejan la igualdad de género desde el plan estratégico institucional.</li> <li>- Comités políticos y técnicos de acompañamiento a la implementación.</li> <li>- Unidad de Género</li> <li>- Se cuenta con un grupo de 50 mujeres empoderadas en sus derechos, quienes contribuyen a sensibilizar a sus compañeros (as) de trabajo.</li> <li>- Con un grupo de 130 personas formadas en igualdad y equidad de género en los niveles gerenciales, mandos medios y nivel técnico.</li> <li>- Se cuenta con programas específicos de participación de mujeres en puestos tradicionalmente de hombres “Programa Hormiguitas” para el bacheo de carreteras.</li> <li>- Y con un proceso de transversalización del enfoque de género instalado en la institución.</li> </ul>
<p><i>¿Qué diferencia marcó la experiencia? Describa los cambios en programas.</i></p>	<p>La experiencia permitió contar con políticas y planes estratégicos que dan sostenibilidad a los esfuerzos de incorporación del enfoque de género en toda la institución.</p>

<p><i>políticas y sistemas que resultaron de la experiencia, y el impacto que esos cambios tuvieron en la vida de las personas o el entorno.</i></p>	<p>Se ha logrado establecer espacios de articulación políticos, técnicos y la unidad de género para dar seguimiento a los compromisos adquiridos.</p> <p>Se cuenta con mujeres empoderadas en sus derechos que cuentan con capacidades y el entusiasmo para desarrollar procesos de sensibilización institucional.</p> <p>Se ha declarado que no existe tolerancia institucional para los casos de violencia contra las mujeres, llevándose inclusive al despido de trabajadores que la han ejercido.</p> <p>Se promueve una cultura de tolerancia y respeto institucional que contribuye a mejorar las relaciones entre las y los trabajadores.</p>
--	--

#### 4. FACTORES QUE EXPLICAN EL ÉXITO

Buscamos conocer sus ideas y reflexiones sobre los factores que ayudaron a que los resultados de esta experiencia tuvieran más impacto.

<p><b>¿Cómo se logró?</b> <i>Explique la estrategia de intervención y cuáles son los factores que explican el éxito de la iniciativa.</i></p>	<p>Dentro de los factores de éxito asociados a la iniciativa figuran: la voluntad política mostrada por el Sr. Ministro de Obras Públicas desde antes de iniciarse el proceso.</p> <p>El empuje puesto por la dirección del área de Gestión Social que contribuyó a concretizar los esfuerzos y llevarlos a la práctica.</p> <p>El acompañamiento de un grupo de mujeres empoderadas en el ejercicio de sus derechos.</p> <p>El inicio de procesos de cambios culturales mediante la inclusión de mujeres en actividades no tradicionales de género; el desarrollo de permanente acciones de sensibilización y la apuesta por el fortalecimiento de las capacidades del personal, desde la gerencia misma hasta los niveles técnicos.</p>
<p><b>¿Quiénes lo hicieron posible?</b> <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>La máxima autoridad del ministerio (MOPTVDU), apoyado por el área de gestión social, junto con toda su gerencia conformada por ministerios, viceministerios y principales dependencias institucionales.</p> <p>La Secretaría Técnica de la Presidencia.</p> <p>El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.</p> <p>El PNUD El Salvador.</p>

#### 5. APRENDIZAJES.

Buscamos conocer sus reflexiones sobre los principales desafíos que enfrentaron y los aprendizajes que se obtuvieron a partir de la experiencia.

<p><b>¿Cuáles fueron los</b></p>	
----------------------------------	--

<p><b>pincipales desafíos que enfrentaron?</b></p>	<p>Dentro de los principales desafíos identificados se encontraron la resistencia de distintos actores (hombres y mujeres) desde los puestos de toma de decisión para facilitar el diseño de las estrategias de acción, así como de facilitar la participación del personal institucional clave.</p> <p>Los limitados recursos estatales asignados a las tareas orientadas a la promoción de la igualdad y equidad de género.</p> <p>Las manifestaciones de violencia y sexismo imperantes en muchos hombres y mujeres de la institución que asumen con normalidad hechos de violencia basada en género y trato inequitativo entre hombres y mujeres.</p>
<p><b>¿Qué errores o desaciertos cometieron durante el proceso que fueron corrigiendo?</b></p>	<p>En un inicio, se dio inicio al proceso de inclusión del enfoque de género de manera desestructurada, por lo cual en el camino fue necesario articular procesos de diseño participativo de instrumentos de política pública.</p>
<p><b>Si pudieran volver a empezar ¿qué harían de otra manera?</b></p>	<p>Crear la Unidad de Género desde el inicio.</p>

## 6. UN POCO DE HUMOR

Sabemos que estos procesos nunca son fáciles y están plagados de anécdotas que nos gustaría recopilar.

<p><b>Comparta un par de anécdotas de la iniciativa o situaciones divertidas que se dieron en el proceso</b></p>	<p>En el mes de la No Violencia decidimos colocar afiches para denunciar toda la violencia en contra de las mujeres en todas las oficinas y los espacios del Ministerio, como para la mayoría de mujeres era su primera experiencia, se les orientó que muchos de los afiches serían retirados de inmediato por los compañeros de trabajo y que serían abordadas para preguntarles por sus derechos, que si son lesbianas, que si tienen marido y que podría darse el caso de agresión física y psicológica....al siguiente día muchas compañeras que participaron en la pega llegaron con sonrisas en sus rostros para expresarnos que pasó lo que hablamos: muchos rompieron los afiches, los quitaron, mancharon y les dijeron mil cosas para tratar de denigrarlas....ellas se sintieron empoderadas en la lucha y salieron airoas de los comentarios...se pusieron los afiches cuantas veces los quitaron, hasta que los respetaron...en los 3 años siguientes muchos compañeros nos acompañaron en la colocación y todo el personal respeta nuestra información</p>
--	---

## 7. MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

**ENLACES A  
MATERIALES  
GRÁFICOS O  
AUDIOVISUALES**



