

Transformando al Estado: Sello Global de Igualdad para Instituciones Publicas

La clave para el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Raquel Lagunas, Equipo Global UNDP, New York



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Contexto Global

- **Tensiones y ambigüedad (avances y retrocesos en la agenda de la igualdad).**
- **Reconocimiento público de la discriminación.**
- **Fuerte movimiento de mujeres (rendición de cuentas).**
- **Mayor capacidad/ experiencia / feministas dentro de las instituciones.**
- **Necesidad de fortalecer mecanismos de igualdad.**
- **Mayor reconocimiento: valor de la Paridad y Diversidad como fuerza de trabajo de las entidades públicas.**
- **Reconocimiento de la necesidad de:**
 - **Inversión a largo plazo en desarrollo de capacidades;**
 - **Enfoques multidimensionales / sectoriales.**
 - **Nuevos Liderazgos.**



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Contexto Global



Al servicio
de las personas
y las naciones

- Los **ODS** son una oportunidad única y deben traducirse en **cambios institucionales concretos** y mecanismos de implementación.
- Los gobiernos nacionales son los **principales actores**.
- **Necesidad de "aceleradores"** para hacer frente a la reforma institucional para reorientar las políticas públicas hacia la igualdad de género.



Experiencia de PNUD en Certificaciones



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Para compañías públicas y privadas
(Desde 2007)



Para PNUD/ oficinas y centros regionales
(Desde 2010)



**Servicios de Asesoría a otras organizaciones
de desarrollo.**
(Desde 2014)

Lecciones Aprendidas desde el Sello PNUD

Aceleradores

- Crear un escenario global, colectivo y competitivo es motivador y atractivo.
- Los incentivos "Intangibles" funcionan, como la reputación y el reconocimiento.
- La naturaleza voluntaria de una certificación/premio crea mayor apropiación y compromiso.
- Marco alcanzable, concreto y mensurable. **Dirigiéndose a altos directivos-nivel político**: es un factor clave de éxito.
- El poder de las INTERCONEXIONES: enfoque sistémico-multidisciplinario. (Cómo entendemos la organización?).
- **Liderazgo Transformativo**. Una visión e inversiones a largo plazo.
- Necesidad de renovar el discurso de la transversalidad.

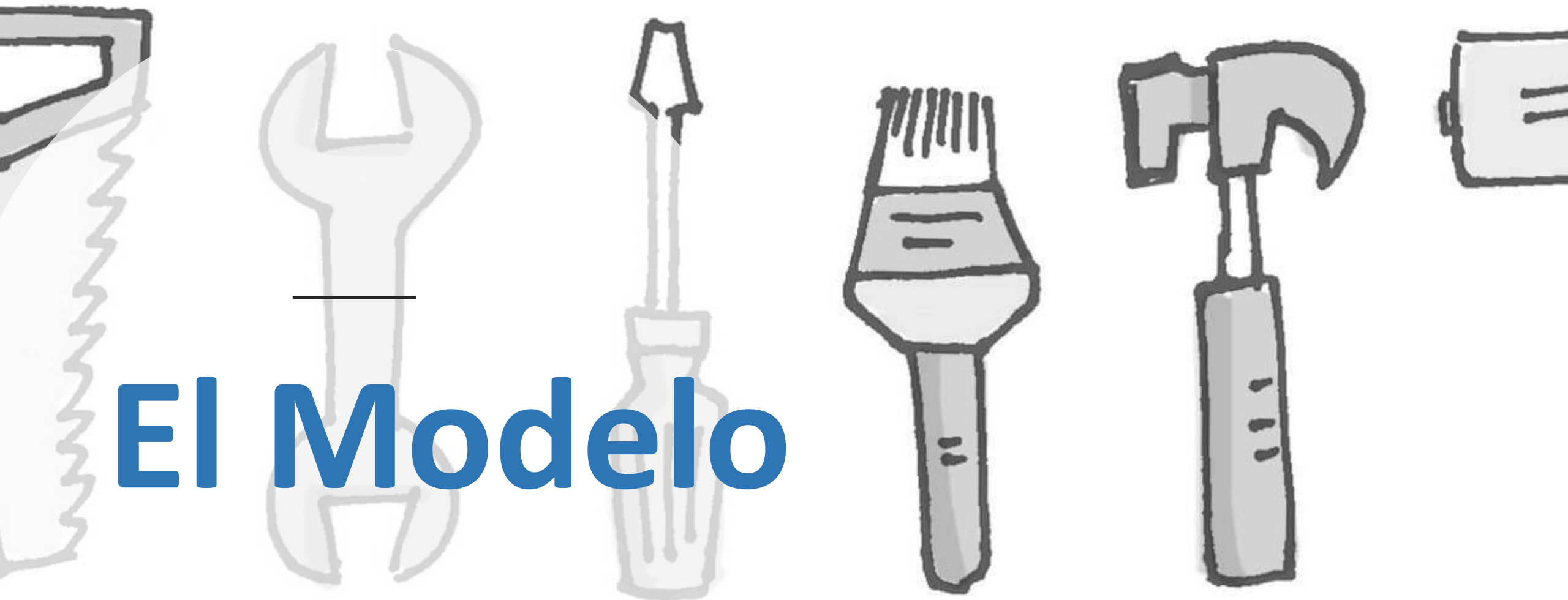


Que queremos lograr desde lo Global?



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

- **Capacidades ampliadas de las entidades públicas para implementar los ODS.**
- **Mayor transparencia y una agenda de igualdad de género más arriesgada.**
- **Surgimiento de campeones/as de igualdad de género en las entidades públicas.**
- **Erradicación de prácticas discriminatorias.**
- **Promoción de alianzas estratégicas y colaboración con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres.**



El Modelo

¿Por qué un programa de incentivos basado en un modelo de certificación?

- **Es necesario reconocer el buen trabajo de las instituciones.**
- **La competencia sana funciona.**
- **Proporciona una hoja de ruta concreta-estrategias concretas-para “engender” instituciones públicas.**
- **Ayuda a las instituciones a ser más efectivas y eficientes.**
- **Acelerar cambios.**



¿Por qué un programa de incentivos basado en el modelo de certificación?

- **Construye puentes entre la estructura organizacional y resultados de las políticas públicas.**
- **Promueve la coordinación interministerial/sectorial/ departamental.**
- **Reconoce que los cambios profundos son graduales y requieren tiempo.**
- **Promueve el rigor (enfoque basado en la evidencia).**



Modelo Global

- Establece estándares globales de desempeño para integrar la igualdad de género en una entidad pública.
- Crear una Herramienta de Auto-Diagnostico.
- Acceso a través de una plataforma global en línea.
- Flexible y aplicable a diferentes actores.
- Ingrediente clave: **Mejora** e **Incentivo**.
- Los resultados ayudan a diseñar planes concretos de reforma de las entidades para aplicar políticas sensibles al género para el logro de la Agenda de ODS.



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Una plataforma global de socios: acompañamiento técnico y desarrollo de capacidades

La Herramienta: Seis áreas de rendimiento

- 1. Gestión sensible al género**
- 2. Capacidades**
- 3. Clima Organizacional**
- 4. Partenariados**
- 5. Mecanismos para diseñar, monitorear e implementar políticas / programas**
- 6. Resultados**



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Tipo de Compromiso: FLEXIBLE

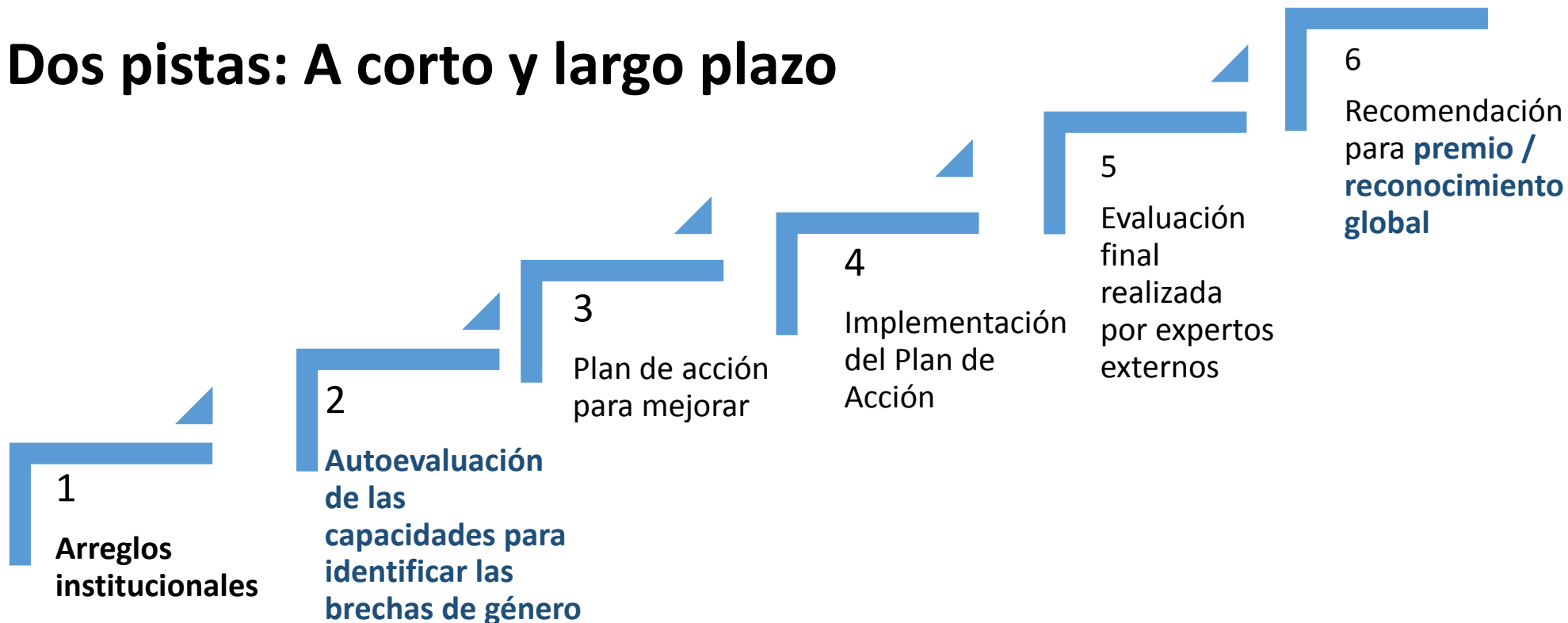
The background of the slide features two stylized, 3D-rendered human figures. One figure is white and the other is red. They are positioned in the center, facing each other and shaking hands. The figures are simple, rounded shapes with no facial features. The background is a dark, textured grey.

Opción 1: Ministerios de Igualdad/Otro lidera la implementación del programa con entidades públicas.

Opción 2: Cualquier entidad publica puede presentar su solicitud de manera independiente: y la PLATAFORMA DE SOCIOS apoya a los solicitantes/socios en cada etapa del proceso.

El Proceso

Dos pistas: A corto y largo plazo

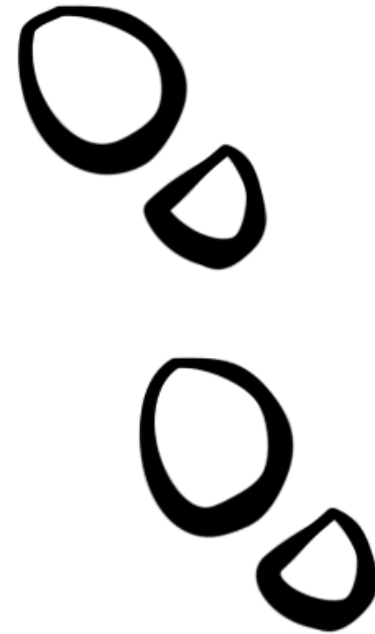


Pista a corto plazo: 2 pasos

Seguimiento a largo plazo: 6 pasos

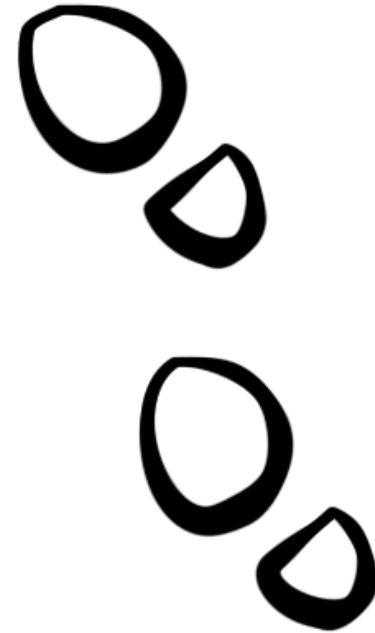
Pasos dados

- Desarrollo de la propuesta y borrador de herramienta (Enero- Junio 2017).
- Reunión de consulta en NY con académica, fundaciones, UN Women, otras entidades.
(Agosto 2017)
- Piloto ámbito local en Moldova (Septiembre-Diciembre 2017).
- Revisión de la herramienta.



Próximos pasos

- Reunión en Panamá con expertas / socios gubernamentales/ Oficinas (Febrero 2018)
 - Cerrar la herramienta global (Marzo-Abril 2018)
 - Reunión Global de validación final (Mayo 2018).
 - Desarrollo de una plataforma en línea para la autoevaluación (Julio-Septiembre 18)
 - Pilotear la metodología en al menos 3 regiones países / instituciones (2018/19).
- desarrollar capacidades (2018/19).
- Creación del Premio.
 - Despliegue en 2019 en al menos 3 regiones.





*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Gracias!