

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**

**Herramienta 9: Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora**



© Copyright 2018

**Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo**

Eugenia Piza Lopez – Coordinadora del Areade Género

Centro Regional para América Latina y el Caribe

Guillermina Martin – Especialista de Políticas de Género

delArea de Género Centro Regional

para América Latina y el Caribe

Ivonne Urriola-Autora y Consultora Internacional

Sello de Igualdad de Género en el Sector Público

**Mayo 2018**

**Contenido**

[*Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público* 4](#_Toc515105466)

[Herramienta 9. Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora 5](#_Toc515105467)

# *Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público*

En este documento se presenta un conjunto de herramientas e instrumentos prácticos y útiles para cada una de las etapas de la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público. Se trata de instrumentos que pueden adaptarse a los diferentes contextos institucionales y nacionales.

Los instrumentos desarrollados para aplicar el auto-diagnóstico son especialmente importantes porque permitirán construir una base de datos confidencial con la información de las instituciones participantes que hará posible generar información comparable para la propia institución a lo largo del tiempo y entre instituciones similares de diferentes países.

|  |  |
| --- | --- |
| * **Etapas de implementación** | **Herramientas** |
| * 1. Establecer arreglos institucionales para poner en marcha el proceso | * H1. Modelo de carta de compromiso o acuerdo interinstitucional y aspectos que debe incluir * H2. Formulario de caracterización básica de la institución * H3. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género |
| * 2. Efectuar auto-diagnóstico para identificar brechas de género en el trabajo institucional | * H4. Ficha indicadores de género en ODS * H5. Mapa mental de género * H6. Auto-diagnóstico de competencias en género * H7. Autodiagnóstico de la gestión de personas en la institución * H8. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación |
| * 3. Elaborar un Plan de Acción para la Mejora | * H9. Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora |
| * 4. Implementar el Plan de Acción | * H10. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género * H11. Lineamientos de Estrategia de Comunicación * H12. Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y la violencia contra las mujeres * H13. Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación |
| * 5. Evaluación final realizada por expertas/os externas/os | * H14. Criterios metodológicos para la evaluación externa * H15. Lineamientos para el informe de la evaluación |

# Herramienta 9. Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora

Esta matriz está diseñada para apoyar la formulación de un plan de acción por un período de doce meses sobre la base de los resultados del auto diagnóstico y las recomendaciones asociadas. Se puede utilizar para especificar las acciones y responsabilidades para la mejora. Sin embargo es fundamental asegurar que estos planes se incorporan y están alineados con los planes de acción y estrategias institucionales existentes.

A continuación alguna recomendaciones sobre el uso de esta plantilla:

* Por favor, rellene la columna de la puntuación final del ejercicio de auto diagnóstico que le fueron asignados.
* Incorporar las recomendaciones y los comentarios recibidos en el Informe del auto-diagnóstico; esto asegurará que este plan de acción se puede utilizar como un documento independiente, sin la necesidad de hacer referencia a otros documentos.
* Por favor actualice la columna "Estado / Resultados" de forma bimensual.
* Sugerimos compartir responsabilidades entre los diferentes miembros del personal de aplicación de este plan de acción, bajo la dirección del Comité de Igualdad de Género.

| **DIMENSIÓN/ ESTÁNDAR/**  **INDICADORES** | **PUNTUACIÓN** | **RECOMENDACIÓN** | **ACCIONES** | **PLAZO** | **RESPONSABLE** | **PRESUPUESTO** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2. Gestión institucional** | | | | | |  |
| **2.1. Mecanismos institucionales de género completa y adecuadamente integrados en la estructura institucional.** | | | | | |  |
| **2.1. 3.La unidad o equipo de género responde directamente a la más alta autoridad institucional, tiene presupuesto asignado, y un plan anual de trabajo** | **0** | **Recomendación a partir del auto-diagnóstico:**  La institución debe revisar la ubicación de la unidad de género para que esta responda a la más alta autoridad institucional, asignar el presupuesto adecuado e instruir que la unidad elabore su plan anual de trabajo | 2.1.  2.2.  2.3. | Mayo 2018 | Gerencia institucional | X |