



PROGRAMA EPE EN LA
ALIANZA DEL PACIFICO

Reporte
Junio 2022

ANÁLISIS DE POLÍTICAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

Desarrollo sostenible y competencias para el empleo en el sector
extractivo en la Alianza del Pacífico





PROGRAMA EPE PARA LA ALIANZA DEL PACÍFICO

El Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico (EPE-AP)

es financiado por el gobierno de Canadá (Global Affairs Canada) con una contribución de 16 millones de dólares canadienses. Ejecutado por Colleges and Institutes Canada (CICan), la asociación canadiense de institutos tecnológicos, el Programa es de alcance regional y tiene una duración de 7 años (2016 -2023).

collegesinstitutes.ca/pacific



@CICan_EPE_AP

El reporte de análisis de políticas y buenas prácticas de igualdad de género en los países de la Alianza del Pacífico fue escrito por Diana Loconi, consultora para la sistematización participativa y Eliana Gallardo, especialista en igualdad de género y comunidades indígenas en colaboración con el equipo de CICan del Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico.

PRÓLOGO

La inclusión de las mujeres en la vida económica es un impulsor clave del crecimiento. Como motores esenciales para avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible, la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres son una prioridad para la Alianza del Pacífico. Chile, Colombia, México y Perú, como países integrantes de la Alianza, han demostrado un fuerte compromiso con la igualdad de género, a través del trabajo realizado por el Grupo Técnico de Género, el cual promueve la transversalización de esta perspectiva en las acciones e instancias del bloque.

La Alianza del Pacífico está convencida sobre la necesidad de eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el acceso al comercio, y está comprometida con promover la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres y el respeto de sus derechos humanos. Por este motivo, el 11 de diciembre de 2020, en el marco de la XV Cumbre de la Alianza del Pacífico, los mandatarios de Chile, Colombia, México y Perú firmaron la Declaración de la Alianza del Pacífico sobre Igualdad de Género, junto con la Hoja de Ruta para la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres de la AP (HRAEM). Estos instrumentos, que reconocen el papel fundamental que ejercen las mujeres, en toda su diversidad, en el crecimiento y desarrollo de los países que conforman el bloque, reiteran la necesidad de avanzar hacia la eliminación de las barreras que limitan la autonomía y empoderamiento económico de ellas, e invitan a impulsar su participación laboral y emprendimiento.

Aunque aún persisten importantes desafíos y obstáculos en el acceso de las mujeres y niñas a espacios tradicionalmente masculinizados, derivados de estereotipos de género, prácticas culturales, inequidades en el acceso a bienes económicos y oportunidades formativas y laborales, son varios los espacios que, como es el caso del sector extractivo o la formación en Ciencias, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas (STEM), representan un espacio de oportunidad para disminuir las brechas de género, garantizar la participación efectiva de las mujeres, y ampliar sus oportunidades laborales en condiciones de igualdad. El abordaje efectivo de estos desafíos requiere de la generación de datos estadísticos diferenciados, que permitan identificar las principales brechas y crear medidas informadas y efectivas para garantizar el acceso y participación de las mujeres en todas las esferas.

Agradecemos al Colleges and Institutes Canada (CICAN), por la creación de alianzas institucionales estratégicas, para la incorporación de la dimensión de igualdad de género en el Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico (EPE-AP) que tiene como propósito el incremento de las oportunidades socioeconómicas para mujeres y hombres, en un sector extractivo sostenible e inclusivo, reflejado en este estudio sobre las buenas prácticas y políticas de igualdad de género.

Estamos seguras que la información recabada en este estudio es un insumo clave para visibilizar los obstáculos que enfrentan las mujeres vinculadas a estos sectores de la economía, y permitir la creación de acciones y estrategias efectivamente encaminadas a acrecentar la garantía de los derechos económicos de las mujeres en la Alianza del Pacífico.

**Grupo Técnico de Género
de la Alianza del Pacífico**
Chile-Colombia-México-Perú
2022



Resumen

Este documento recoge las experiencias en el diseño e implementación de 29 políticas y programas en los cuatro países de la Alianza del Pacífico. La Sistematización de las políticas se hizo en dos fases, documental (29 políticas) y participativa (25 políticas) y tuvieron como objetivo, identificar junto a los países, políticas y buenas prácticas que puedan compartirse entre los países e instituciones, de manera de aportar al diálogo regional y conocimiento de los avances en materia de igualdad de género. El objetivo fue el de Difundir buenas prácticas, así como abrir la posibilidad del intercambio entre los países. Con la posibilidad, más allá del programa, de establecer relaciones entre especialistas de las entidades públicas y privadas de los países de la AP y promover el asesoramiento horizontal en base al conocimiento sobre las políticas identificadas.



Durante ambos procesos de sistematización documental y participativa se convocó a representantes de los siguientes ministerios o secretarías: de Educación, Minería, Energía, de las Mujeres, Relaciones Exteriores, Economía; así como Universidades y otras instancias de los países.

Estas políticas o buenas prácticas producto de las dos fases de sistematización, se recogen en este documento, en 5 capítulos:

1. Contexto

Recoge los objetivos del programa EPE-AP y los marcos generales de este trabajo.

2. Sistematización documental

Recoge los pasos desarrollados en esta primera fase, así como las fichas sistematizadas.

3. Sistematización participativa

Durante el proceso de sistematización participativa se realizaron entrevistas con diferentes actores involucrados en las políticas: en el diseño, implementación, como sujetos de las políticas y especialistas en el tema, quienes nos comparten su experiencia a partir de su participación en las políticas previamente sistematizadas.

4. Recomendaciones

Las recomendaciones están dirigidas a los países para la implementación de políticas, que surgieron en las dos fases de sistematización en base al análisis de políticas y a los testimonios de hombres y mujeres que participaron como actores claves en este trabajo.

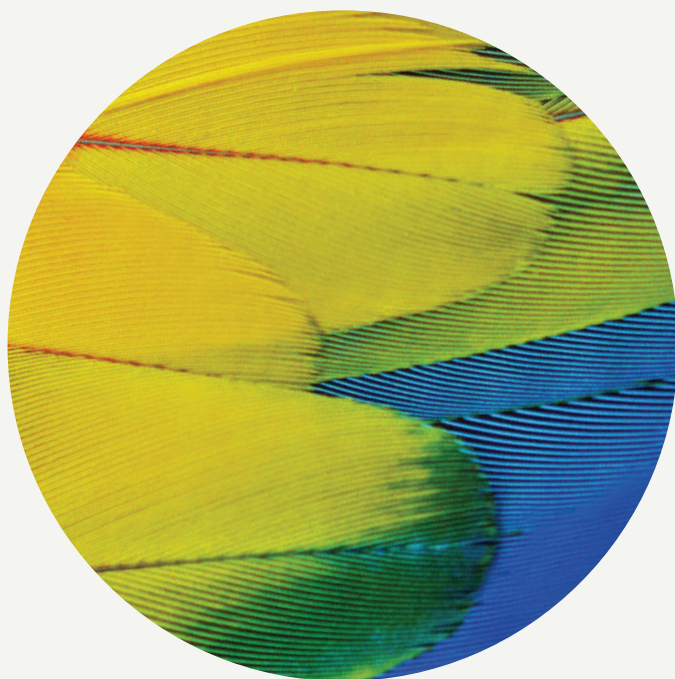
5. Conclusiones

En este último capítulo, se recuperan los aprendizajes de todo el proceso y es un llamado al diálogo regional y a la sostenibilidad de las acciones.

Análisis de Políticas y Buenas prácticas de Igualdad de Género

En los Países de la Alianza del Pacífico

1. Contexto



1.1 El Programa EPE-AP

El [Programa](#) Desarrollo Sostenible y Competencias para el Empleo en el Sector Extractivo de la Alianza del Pacífico, (referido como el Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico, EPE-AP) tiene como propósito el incremento de las oportunidades socioeconómicas para mujeres y hombres, en un sector extractivo sostenible e inclusivo, en los países de la Alianza del Pacífico (AP). El programa es financiado por el Gobierno de Canadá a través de Asuntos Mundiales Canadá.

El Programa reconoce dos pilares fundamentales para su desarrollo: Primero se asienta en la promoción del diálogo en los cuatro países de la Alianza del Pacífico (AP), *el apoyo a la buena gobernanza del sector extractivo, mediante el establecimiento de oportunidades de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre representantes de los sectores público, privado y la sociedad civil, relacionados al sector extractivo*, de los cuatro países; el segundo pilar de la intervención se refiere, *al establecimiento de alianzas interinstitucionales entre los institutos de enseñanza superior miembros de CICan y las instituciones de educación técnica de los cuatro países de la AP.*

A nivel nacional el Programa pretende **apoyar al diálogo e intercambio** entre los países y las instituciones involucradas en el Programa. La identificación de políticas, programas, lineamientos y buenas prácticas es uno de sus objetivos.

En el caso de las alianzas entre institutos Canadienses e instituciones de formación profesional Técnica de la AP, tienen como objetivo principal **apoyar el desarrollo de competencias** de las personas que viven en zonas de producción minera y energética, que se encuentran en riesgo y en situación de vulnerabilidad debido a la falta de calificaciones para los puestos de trabajo ofrecidos por la industria, o para generar un trabajo independiente, que les proporcionaría una fuente de ingresos suficientes para mejorar su situación. Los beneficiarios finales del apoyo institucional son jóvenes, hombres y mujeres de las comunidades y centros de formación en las regiones seleccionadas en los 4 países: Chile, Colombia, México y Perú, así como en comunidades donde trabajan las empresas del sector extractivo, que requieren desarrollar competencias demandadas por el mercado de trabajo, y que accederán a procesos formativos en las instituciones de formación técnica aliadas al Programa.

Asimismo, el Programa ha definido entre uno de sus resultados el desarrollo de acciones de capacitación y concientización sobre la temática de igualdad de género, las relaciones con comunidades indígenas y sostenibilidad ambiental a través del desarrollo de foros temáticos que son parte de la estrategia de diálogo regional entre países, actores públicos, privados y de la sociedad civil específicamente de las comunidades que viven en los territorios donde operan las empresas del sector.

La incorporación de la dimensión de igualdad de género en el programa EPE-AP busca dar apoyo técnico en la superación de las brechas identificadas según el análisis del diagnóstico general y preliminar de género, desarrollado por el equipo CICan EPE-AP, en los cuatro países, durante la fase de planificación y la elaboración del Plan de Implementación del Programa (PIP), entre hombres y mujeres en el sector extractivo con el que se trabaja.

Esto supone una serie de acciones con cada una de las instituciones y actores involucrados en el Programa (Ministerios, Secretarías, Instituciones de formación, sectores productivos, sociedad civil etc.) en cada país.

El trabajo con las alianzas entre institutos de formación profesional técnica en cada país de la AP e institutos canadienses, las empresas vinculadas, los ministerios, secretarías y otras cabezas de sector, son entes fundamentales para un avance en la igualdad de género.

Según el análisis del diagnóstico del Programa y otros desarrollados por las alianzas institucionales, existen brechas considerables en relación con las oportunidades que tienen las mujeres en la formación y en el empleo.

En este sentido, la educación profesional y las oportunidades de empleo y la formación de jóvenes se convierten en una prioridad de las agendas de los países y un derecho humano. La educación para el trabajo es una condición básica para acceder a mejores condiciones de vida, estimular la profesionalización de jóvenes y pasa por diseñar programas que recojan sus demandas y necesidades.

Paralelamente en el sector extractivo la participación de mujeres es escasa, sobre todo en puestos que implican mayor responsabilidad y sus opciones para generar recursos propios es también limitado. Así también, las mujeres siguen siendo las responsables principales del cuidado y de las tareas del hogar, lo que puede convertirse en un obstáculo para su formación.



1.2 Una mirada al contexto mayor

Este proceso nos permitió visibilizar y conocer los avances en materia de igualdad de género y políticas públicas que se desarrollan en los países de la Alianza del Pacífico en voz de sus protagonistas.

“[La política pública es]...una serie de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y a veces no públicos – cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían – a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo” - Subirats (2008)

Subirats pone en relevancia la interacción articulada entre los diferentes actores para resolver un problema público, cuyas decisiones recaen en la forma de vivir de la población beneficiaria. Estos actores públicos y privados a los que se refiere, tienen roles en las fases de diseño e implementación de la política y tienen el control de diferentes recursos asociados al grado de organización interna y capacidad de movilización externa. Sin embargo, no todos gozan de los mismos recursos, y, por lo tanto, la distribución del poder y la capacidad para tomar decisiones interactúan en un entorno asimétrico.

A pesar de los obstáculos para que las demandas de las mujeres y de los movimientos feministas se conviertan en política pública, los avances en la teoría de género retratados en una prolífica producción teórica, han aportado a su vez, a la definición y precisión de los factores que intervienen en el diseño e implementación de políticas de igualdad de género, visualizando las complejas redes de las relaciones de poder y las formas en que las personas acceden a los recursos, los beneficios y al control sobre éstos.

Al respecto, la participación de las mujeres como colectivo, se ha visto limitada históricamente en los espacios de toma de decisiones, por lo que su perspectiva y preocupaciones han sido en general, invisibilizadas en la agenda pública.

La perspectiva de género se empieza a incorporar en la agenda pública a mediados del siglo XX, a la luz de la incorporación de nuevos enfoques para la generación de políticas de desarrollo.

A partir de los años 70's se generaron un conjunto de mecanismos internacionales que fueron relevando la demanda social de las mujeres en el marco de las relaciones de género.

En 1979, se constituyó La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, de las Naciones Unidas, denominada CEDAW, conformando un hito en la historia jurídica, al ser el primer tratado internacional sobre los derechos humanos de las mujeres. Posteriormente, se establecieron un conjunto de consensos y compromisos internacionales que determinaron las bases para el tratamiento de políticas en Igualdad de Género y Derechos de las mujeres, adolescentes y niñas en su diversidad. Aunque en los 80' y 90', la política pública incorporó a las mujeres sin tener en cuenta las limitantes estructurales, desarrollando políticas desde un enfoque “familista” y asistencialista en favor de las mujeres, muchas de estas políticas incluían a las mujeres como parte de la población vulnerable y orientaban sus objetivos hacia el fortalecimiento de la familia como núcleo de la sociedad.

En la actualidad, el [Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5](#), establece como meta al 2030 la eliminación de la discriminación y la violencia y el logro de la igualdad y empoderamiento de las mujeres que forman parte de los países miembros de las Naciones Unidas. Con lo cual, la intensificación de las medidas en materia de igualdad de género en todas las partes del mundo permitiría avanzar hacia un desarrollo sostenible e igualitario para el año 2030.

Si la administración pública de un país toma posición a favor de la transversalización del enfoque de género, asume la responsabilidad de avanzar en la construcción de políticas que promueven una sociedad igualitaria y democrática entre hombres, mujeres y disidencias.

En este sentido, como parte de las iniciativas regionales que se gestan a favor del reconocimiento de los derechos de las mujeres, la Alianza del Pacífico contribuye al establecimiento de políticas a favor de la igualdad de género, a través de diversas estrategias, una de ellas es el Grupo Técnico de Género (GTG) creado durante la X Cumbre Presidencial (Paracas, 2015). El GTG compromete a los países miembros a incorporar la perspectiva de género en sus programas y actividades a fin de fortalecer el empoderamiento de las mujeres en las actividades de intercambio comercial.

Con relación al Programa EPE-AP, como ya se ha hecho mención en capítulos anteriores, éste incluye una estrategia de Igualdad de género e interculturalidad, cuyo objetivo general es permeabilizar el enfoque de género en todas sus acciones, metodologías, estrategias y financiamiento, siempre en acuerdo con las y los agentes participantes. El análisis realizado desde el Programa, de políticas de género muestra avances importantes y cambios en las políticas de la AP analizadas.

Hay que reconocer que la perspectiva de género y su instrumental, incorporada a la acción estatal y privada, ha enriquecido sin duda, el accionar de los gobiernos y la cooperación internacional en los últimos 30 años, el diseño de políticas públicas desde una perspectiva de género ha impactado en la vida económica política, cultural y social de las personas.

Si algo está impactando en el cambio de las sociedades contemporáneas son la implementación de políticas y programas dirigidos a cerrar las brechas de la desigualdad.

Todos los países de la AP han avanzado de forma importante en el diseño de normativa y programas dirigidos a la implementación de estos marcos políticos que demuestran la importancia en el avance de la igualdad de género y los cambios necesarios para cerrar las brechas y discriminación en sociedades claramente patriarcales. Sin embargo, todavía es necesario apostar a políticas de igualdad de género en los países, referidas a la formación para el empleo en los sectores más duros de la economía.

Esto supone, acuerdos entre actores, voluntad política y mecanismos de implementación, así como recursos financieros y humanos. Es este todavía un desafío para los países de la región.



Análisis de Políticas y Buenas prácticas de
Igualdad de Género

En los Países de la Alianza del Pacífico

2. Sistematización documental



El marco lógico del Programa EPE-AP define como uno de sus resultados intermedios: el aumento a largo plazo, del diálogo entre los países de la AP, con el apoyo de Canadá, sobre las políticas, lineamientos y prácticas sostenibles, aportando a la formación de hombres y mujeres en áreas de los sectores estratégicos en igualdad de condiciones de formación y empleo.

Asimismo, el Programa pretende apoyar en la identificación de políticas y buenas prácticas en los países de la AP, para difundirlas y abrir posibilidades de intercambio y aprendizaje entre actores encargados del diseño, implementación y seguimiento a los resultados de las políticas.

En primera instancia, CICan desarrolló el Foro de Igualdad de Género en el Sector Extractivo: “Desarrollo sostenible y competencias para el empleo en el sector extractivo en la Alianza del Pacífico” en marzo 2019 en Chile, donde se compartieron políticas y buenas prácticas, así como recomendaciones para implementar políticas y programas en los 4 países, en materia de igualdad de género. En segundo lugar, se desarrolló una estrategia, plan de acción y una metodología adecuada, que responda a los resultados esperados en la identificación de políticas y buenas prácticas de los países en igualdad de género en diferentes sectores.

En la estrategia se propuso organizar grupos de trabajo a nivel regional y nacional, que aporten con información sobre políticas, programas o buenas prácticas de cada país que se están implementando en el ámbito del sector extractivo, género y educación, que son sujeto de sistematización y que pueda ser compartidas entre los países. Este grupo estuvo compuesto por representantes de cada país y de cada uno de los ministerios socios.

En el grupo de trabajo, participaron actores claves de Ministerios y secretarías de estado, que juegan un rol fundamental como expertos, implementadores o beneficiarios/as de las políticas o programas desarrollados. El 23 de abril de 2021, se constituyó el grupo de trabajo de género a nivel regional. La primera tarea del grupo fue identificar y proponer políticas, programas o proyectos del sector que podrían ser revisadas, sistematizadas, fortalecidas con recomendaciones y difundidas en cada uno de los cuatro países, como buenas prácticas o ejemplos de política pública en los sectores involucrados. Contribuyendo al diálogo y la gestión de conocimiento.

La designación de los representantes estuvo en manos de los equipos de las Coordinaciones Nacionales de la AP en los países y los ministerios o secretarías de los sectores identificados. En el mes de abril de 2021 se conformó el grupo de trabajo donde asistieron 42 personas, 35 mujeres y 7 hombres. De estas 42 se involucraron como informantes claves 23 personas.

Se definió una ficha con preguntas o solicitud de información clave que permita conocer la política o buena práctica: en primera instancia CICan revisó todos los documentos enviados y elaboró las fichas para luego enviarlas a los países y que éstos las revisen y den su visto bueno. Se revisaron alrededor de 60 documentos y se seleccionaron 32 políticas y buenas prácticas que resultaban relevantes por su alcance, nacional o local, los actores intervinientes o por la importancia que los países daban a esos avances.

El proceso exigió un intercambio entre CICan y los Ministerios que conforman el grupo de trabajo regional, para seleccionar las políticas y buenas prácticas y revisar el resumen sistematizado en las fichas. Se sistematizaron 29 políticas y buenas prácticas, de los cuatro países.

La ficha definida se organiza en bloques de información relacionados con área y sector, nombre de la política, su fecha de promulgación, la instancia encargada y el objetivo. Los siguientes bloques pretenden identificar las estrategias, acciones y resultados. Así como, beneficiarios/as, medidas de sostenibilidad, ventajas identificadas de la implementación, así como recomendaciones desde la experiencia entre otros.

HERRAMIENTA 1: Ficha de sistematización de políticas/buenas prácticas (País, número y nombre)

Sección 1

Administrado por	
Informante clave	
Fecha:	

Sección 2

Identificación de políticas y buenas prácticas	
País:	
Área del sector público:	
Nombre del documento:	
Tipo de documento:	
Fecha de promulgación de la política o de aprobación de la buena práctica:	
Instancia encargada de la política o buena práctica:	
Objetivo de la política/buena práctica identificada:	
Estrategia para su desarrollo:	
Principales acciones y resultados:	
¿Cuál es el rango geográfico donde se aplica la política/buena práctica?	
¿Quiénes son los beneficiarios o el grupo objetivo de la política/buena práctica?	
¿Los beneficiarios o el grupo objetivo participaron en el diseño de la política o en la sistematización de la buena práctica? ¿De qué manera?	
¿Qué medida de sostenibilidad se han tomado y o qué recursos aseguran su continuidad?	
La implementación ¿cuenta informes de sistematización o evaluación de resultados? Adjuntar documentos.	
Ventajas identificadas:	
Enumere las recomendaciones para la gestión de riesgos de la aplicación de la política/buena práctica.	
Por favor, copie aquí el link de acceso al documento oficial (si hubiera):	

2.1 Resumen

El proceso de sistematización documental se desarrolló entre el mes de junio 2021 y febrero de 2022. El siguiente cuadro resume las políticas o buenas prácticas sistematizadas en fichas de los 4 países. Es importante destacar la variedad de sectores que participaron, que muestra un trabajo transversal en las entidades de los estados en los 4 países. Asimismo, es importante destacar el alto nivel de coordinación entre los Ministerios o instancias encargadas de las políticas de igualdad de género con otros sectores. Muchas de las políticas fueron planificadas y desarrolladas conjuntamente entre ministerios. Esta constatación muestra la importancia de la creación de instancias encargadas de la igualdad de género que marcan las rutas y políticas a seguir en el estado y en los diferentes sectores. Es esta una buena práctica que muestra su importancia y vigencia en los cambios necesarios.

Tabla 1: Políticas y buenas prácticas por sector y país

Sectores/Países	Chile	Colombia	México	Perú	Total AP
Género			3	5	8
Minería	2	5			7
Educación	2	3	3	2	10
Economía			1		1
Relaciones exteriores	2		1		3
Total por sector	6	8	8	7	29

De las 29 fichas que forman parte de este dossier, la mayoría fueron desarrolladas por los Ministerios de Educación, le siguen en número aquellas impulsadas por las instancias rectores en el tema de igualdad de género y las de los sectores de minería y energía en tercer lugar, a estos sectores se suman algunos de Relaciones Exteriores y de economía.

Si bien algunas están consideradas como políticas y normativa, otras son además de estrategias, planes programas o acciones específicas, buenas prácticas que tiene un valor importante en el aprendizaje colectivo de la región.

Cada una de ellas es un insumo a revisar por los países y aprender de lo logrado, así como de las ventajas y medidas de sostenibilidad desarrolladas.

Todas las fichas han sido colocadas en las siguientes carpetas, para que puedan ser revisadas por todas las personas que tiene en sus manos este dossier.

Chile:

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f:/g/extcollab/EqSYFGcg6z1BiOQR7uGkxKMBt9GwXpykZ E8_Xzy6NnAjJg

Colombia:

<https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f:/g/extcollab/EnyqBsWxNyFHt7q1EDVC6ScBi0DGv-RUY3QiLs2Whinliq>

México:

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f:/g/extcollab/EgkDDvKcoDNFu27X79B2U4EBE4VPSxy_J v-MCeVRwcvlog

Perú:

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f:/g/extcollab/EoRL3PXDh55Og4ptNjEzUVkByLNUyZvrp rirVEW_3Nvvg

Análisis de Políticas y Buenas prácticas de
Igualdad de Género

En los Países de la Alianza del Pacífico

3. Sistematización Participativa: la voz de sus protagonistas



Debido a la situación en el diseño e implementación de políticas presentada precedentemente, surge la necesidad de explorar las dinámicas de procesos recientes en los que se involucran diversos actores gubernamentales. En este sentido, este capítulo busca recoger percepciones y experiencias, así como indagar sobre las dificultades y factores positivos, que garantizan el correcto desarrollo de las estrategias públicas a favor de la igualdad de género, para luego aterrizar en recomendaciones desde la experiencia, en las etapas de diseño e implementación de las políticas.

En el marco del estudio, se realizaron alrededor de 32 entrevistas entre enero y marzo de 2022. Dichas sesiones se realizaron de forma virtual y contaron con la presencia de la Agente Principal del Programa EPE-AP, Brigid Shea; con la especialista en igualdad de género y comunidades indígenas, Eliana Gallardo y la consultora para la sistematización participativa, Diana Loconi.

Las/os participantes en este proceso de sistematización, fueron informantes claves del diseño o implementación de las políticas, o buenas prácticas, así como representantes de instituciones del sector. Para ello, se solicitó a los ministerios u organizaciones con las que se coordinó durante el proceso de sistematización documental, su colaboración en la identificación de estas personas.

1. **Diseñadores o implementadores de políticas o buenas prácticas:** Estas personas cuentan con información de base sobre los procesos, conocen las etapas de la construcción de la política o programa durante el proceso de diseño y de implementación, los resultados esperados, así como desafíos enfrentados. También son personas, que han presentado y negociado con autoridades la aprobación de estas políticas o programas. Generalmente son especialistas en el sector en el que se diseñan las políticas o se desarrollan los programas y conocen o se adscriben a un trabajo desde la perspectiva de igualdad de género.
2. **Especialistas/expertas en el tema:** Son personas que de alguna forma están relacionados con la temática y han reflexionado sobre la misma. Su aporte es fundamental porque es resultado de un análisis o resultado de investigaciones sobre la temática.
3. **Beneficiarias/os:** Este grupo es fundamental, aunque es difícil de identificar. Su experiencia es muy importante porque analizan los resultados de la política o buena práctica y pueden valorar su efectividad o no.

Las entrevistas implementadas se desarrollaron en torno a 5 ejes temáticos:

1. **Factores positivos:** En el diseño y/o implementación de la política existen determinantes que favorecen al desarrollo pleno de una iniciativa o acción pública. Se requiere conocer cuál es su naturaleza y qué implicancias tiene contar o no con ellos.
2. **Dificultades o desafíos:** Asimismo, es importante conocer los principales desafíos que enfrenta la gestión pública a la hora de diseñar y/o implementar políticas a favor de la igualdad de género, con la finalidad de identificar los potenciales riesgos que conllevan su desarrollo.
3. **Sostenibilidad:** Este eje se dirige a explorar sobre los diversos mecanismos de sostenibilidad que acompañan las propuestas de políticas con perspectiva de género, con el objetivo de brindar luces en las acciones que garanticen su permanencia o evolución en el tiempo.
4. **Aprendizajes:** Las lecciones aprendidas serán parte fundamental de la socialización de las experiencias, pues permite identificar dinámicas que pueden ser tomadas en cuenta para su aplicación o réplica al momento del diseño e implementación de políticas a favor de la igualdad de género.
5. **Recomendaciones:** Este eje permitirá proporcionar un conjunto de sugerencias a la luz de las experiencias vividas por las y los principales involucrados, con la finalidad de recuperar los conocimientos previos orientados a otros contextos.

Tabla 2: Número de políticas y agentes atendidas en el proceso de SP por países de la AP

Ítem	Países				Total
	Chile	Colombia	México	Perú	
Políticas	6	7	7	5	25
Implementadoras/Diseñadoras	5	3	8	5	21
Expertas / especialistas	2	3	3	2	10
Beneficiarias	5	2	0	4	11

La SP convocó a 42 21 implementadoras y/o diseñadoras, 10 expertas y 11 beneficiarias, de un total de 25 políticas y buenas prácticas seleccionadas.

Tabla 3: Políticas seleccionadas según país y sector

País	Sector	Nombre de la Política o Buena Práctica
CHILE	Género y Comercio y exterior	Incorporación de Capítulo de Género y Comercio en el Acuerdo de Libre Comercio con Canadá
		Incorporación de Capítulos de Género y Comercio en los Acuerdos de Libre Comercio.
	Educación	Plan de trabajo Educación con Equidad de género
		Plan de Asistencia técnica y acompañamiento para IES
	Minería	Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020.
R.M. Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato laboral, acoso laboral o sexual		
COLOMBIA	Educación	Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior -IES-para el desarrollo de protocolos Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural Ministerio de Educación.
		Enfoque identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva
		Buena práctica, en la construcción de una herramienta dirigida a garantizar la inclusión. Índice de Inclusión para la Educación Superior.
	Minería	Lineamientos de género para el sector minero energético
		Diagnóstico sobre la situación de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en base a los lineamientos de género para el sector minero energético
		Experiencias Significativas en gestión ambiental y social del sector Minero Energético 2020.
MÉXICO	Mujer	PROIGUALDAD
	Economía	Inclusión económica de las mujeres empresarias.
	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Política de género de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
	Educación	Acciones para erradicar los Estereotipos de género en las carreras de educación superior
		Acciones vinculadas a abordar y prevenir el embarazo adolescente
		Acciones a favor de la prevención de violencia en el ámbito escolar
Relaciones exteriores	Listado de capacitaciones, talleres, conversatorios y foros en materia de género, implementados por la SRE.	
PERÚ	Mujer	Marco Conceptual sobre Cuidados.
		Política Nacional de Igualdad de Género

		Ordenanza Municipal que Promueve la inclusión socioeconómica y la autonomía de las mujeres - Red Regional de Empresarias y Emprendedoras
	Educación	Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior
		Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior (LIG)

La gran mayoría de implementadores/as, diseñadoras/es o expertos/las que participaron en el proceso de SP son funcionarias/os públicos de carrera, quienes vienen impulsando y liderando las políticas desde sus inicios. Algunas también, pertenecen a las instituciones aliadas que participaron activamente en el diseño o en la implementación. Recoger sus aportes desde su rol y experiencia enriqueció el diálogo y la identificación de los elementos en la gesta de la política, que facilitan o dificultan su desarrollo, y sobre todo, permitió la recuperación de las recomendaciones en materia de gestión pública que surgen a partir de su experiencia.

3.1 Principales hallazgos

Ya sea que se trate del sector educación o de comercio exterior, se pueden destacar algunas dimensiones que transversalizan los procesos, que las agentes entrevistadas identifican como necesarias, ciertas condiciones para viabilizar, en términos de la perspectiva de género, el desarrollo de las estrategias. Por ejemplo: *La capacidad técnica, el consenso sobre los conceptos utilizados en las propuestas, la participación de las y los ciudadanos y la conformación de alianzas y redes, entre otros.*

Por otro lado, una preocupación constante ha sido la necesidad de instalar la transversalización del enfoque de género en la cultura organizacional del sector o de las instituciones beneficiarias de la política; asimismo, se advierte la necesidad de fortalecer los marcos normativos y sobre todo asegurar un presupuesto sólido para garantizar la sostenibilidad de la estrategia.

En este marco, se presenta a continuación los principales hallazgos clasificados en los ejes expuestos líneas arriba, resaltando las particularidades de los países miembros de la AP.

3.1.1 Factores positivos

Las políticas orientadas a la búsqueda de la justicia de igualdad de género suponen la coexistencia de una serie de factores para garantizar su pleno desarrollo. Estos varían de acuerdo con el contexto de cada país, cuya realidad incluye: La situación política, las demandas de los grupos organizados de mujeres, los avances normativos en materia de género, entre otros. De acuerdo a las entrevistas, los factores positivos detectados provienen de múltiples aristas y entre ellas podemos mencionar las más recurrentes: la voluntad política, las alianzas estratégicas y la participación ciudadana.

Voluntad política

Según los testimonios, las políticas públicas con perspectiva de género permanecen vulnerables ante los cambios de autoridades. Al no representar una política estructural en la arquitectura del Estado dependen en muchos casos, de la voluntad política de turno para su pleno desarrollo.

En ese sentido, para muchas entrevistadas, contar con el apoyo a nivel de las instancias decisorias de la institución a la que representan, resulta fundamental en el ejercicio del diseño o implementación de la política o buena práctica.

En esta línea, se rescata la experiencia de Comercio Exterior de Chile, donde fue decisivo contar con la voluntad de los líderes de los países para la inclusión de un capítulo de género en las negociaciones de los tratados de libre comercio. A partir de esa premisa, se pudo avanzar en su diseño y posterior implementación.



“En 2019, propusimos que haya un capítulo de género, pero tiene que haber un acuerdo de ambas partes y no siempre se da eso [...] Entonces, lo primero es voluntad política para que se pueda negociar un capítulo de comercio y género. Entonces, se genera esa voluntad política y luego ya los técnicos nos encargamos de negociar y definimos qué es lo que debe contener ese capítulo” (Diseñadora e implementadora / Chile)

Lo mismo ocurre para las intervenciones con enfoque de género realizadas por el sector de relaciones exteriores de México, donde se identifica como un factor positivo la voluntad política para el desarrollo de capacitaciones y programas en el marco de las funciones del Área de Política de Igualdad de género.



“El primero que destacaríamos es la voluntad de no dejar a nadie atrás y a nadie afuera, la voluntad política al interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores, pero sobre todo del Gobierno de México, ha sido esencial para llevar a cabo todas estas capacitaciones y todos los programas en materia de igualdad de género, pero también es necesario resaltar la lucha política en pro de las mujeres en México.” (Experta, México)

Un escenario particular, resulta ser el contexto de pandemia por COVID 19, ya que, al implementarse ciertas medidas prioritarias para atender la emergencia, se intensificaron esfuerzos para cubrir las necesidades de la población con mayor vulnerabilidad.

Este fue el caso de las emprendedoras y empresarias en Perú, quienes quedaron paralizadas como consecuencia del establecimiento de las restricciones para evitar el contagio. Muchas de las mujeres, lideraban empresas pequeñas en rubros como artesanía, turismo y textilera; sin embargo, no contaban con financiamiento para sustentar sus negocios.

La iniciativa impulsada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Perú, generó la oportunidad de crear redes sólidas que promuevan su autonomía económica, a través de la asociatividad, el fortalecimiento de capacidades y la articulación con mercados.



“La pandemia hizo que, para nosotras, como ministerio, esta estrategia sea una prioridad. Y, ese primer año, redoblamos los esfuerzos para poder avanzar con las redes a nivel regional, es decir, con mayor intensidad.” (Diseñadora e implementadora, Perú)

Si bien es cierto, las decisiones políticas a nivel nacional son decisivas en el rumbo de un país en materia de igualdad de género, en algunos casos, no llegan a permear la cultura organizacional de las diversas instituciones, que componen los sectores donde interviene la política pública. Debido a ello, los esfuerzos por institucionalizar la perspectiva de género siguen siendo claves para garantizar que los cambios estructurales impacten en toda la ciudadanía. Un ejemplo de estas voluntades, representan las iniciativas impulsadas por instituciones de educación superior en Colombia, cuyas representantes destacan la necesidad de contar con un apoyo político desde las instancias de poder, que son aquellas que toman decisiones estratégicas a nivel político y presupuestario. Esta preocupación por transversalizar el enfoque de género se traduce, en algunos casos, en los planes de acción y establecimiento de protocolos que generan las mismas instituciones.



“El Plan al 2034 busca que independientemente del rector o la rectora que suba, se mantengan las políticas de inclusión por lo menos a un tiempo más bien prudencial” (Experta, Colombia)



“[Con los protocolos] el nivel de formalidad es distinto, pues ya no solamente es una circular o un documento que emite una vicerrectoría, sino una puesta institucional y política de poder atender todos estos tipos de situaciones.” (Beneficiaria, Colombia)

En general, se rescata la necesidad de generar consensos favorables en materia de género, al interior de las instancias con capacidad para tomar las decisiones estratégicas que impactan en las brechas de género.

Conformación de Alianzas y redes estratégicas

De acuerdo con los testimonios obtenidos, el diseño e implementación de políticas públicas con perspectiva de género, requiere la articulación de diversos esfuerzos a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental, éstas pueden ser alianzas o redes estratégicas capaces de combinar conocimientos para cubrir demandas de manera integral y eficiente.

Además, el involucramiento de otros actores, implica a su vez la conformación de redes que sostienen en conjunto la intervención, el programa o el servicio que se desarrolla. Esto garantiza que la responsabilidad de sostener la estrategia se diversifique entre los diferentes entes aliados, lo que a su vez permite contar con recursos financieros, humanos y técnicos para el cumplimiento de los objetivos.

En el caso del Programa “*Mujer exporta Mx*” de México, se contó con alianzas público-privadas, las cuales permitieron captar una serie de recursos, de forma que se economizaron esfuerzos a partir de entidades colaboradoras que se sumaron al proyecto, a fin de alcanzar metas conjuntas. Este programa cuenta con 3 ejes importantes para su implementación (financiamiento, capacitaciones y ruedas de negocios), cuyos objetivos se basan en la generación de mayores oportunidades de negocio, pensando en las necesidades específicas de las mujeres exportadoras y aquellas que están en camino a serlo.



“Vale la pena resaltar las alianzas público-privadas, porque nosotros tenemos muchas restricciones presupuestales. Tenemos que hacer programas que cuesten \$0 para el gobierno de México y ¿cómo hacemos eso? con alianzas público-privadas a través de convenios de colaboración en dónde entidades privadas, incluso otras entidades públicas también o aliados comerciales, otros gobiernos, organizaciones internacionales, pero yo diría que sobre todo juegan un peso muy fuerte. Las empresas privadas, ofertan capacitaciones, material gratuito, especialistas personas capacitadoras de manera gratuita para nosotras y para nuestras beneficiarias” (Diseñadora/Implementadora, México)

Una situación similar es de la *Mesa mujer y minería* de Chile, definida como una alianza virtuosa, donde existe una participación intersectorial por parte del estado, así como de los gremios, empresas y proveedores por el lado del sector privado. Cuenta con recursos financieros por parte del Banco Interamericano de Desarrollo. Esta mesa ha permitido la generación de compromisos del sector en materia de igualdad de género y de conocimiento a partir de la recolección de información de las empresas mineras.



“Esta es una mesa que es antigua [...] en el 2018 se amplió - antes eran solo gremios - incorporando empresas y a todos los proveedores de la industria, más sociedad civil [...] ahora, participan el Ministerio de Minería y de Mujer e igualdad de género con sus respectivas subsecretarías, los servicios asociados a minería. Que en este caso es el Servicio Nacional de Geología y Minería. La comisión del cobre, gremios, el consejo minero, está SONAMI, Sociedad Nacional de Minería, que reúnen a los gremios del sector” (Diseñadora, Chile)

Por otro lado, un actor vinculado a la contribución de recursos técnicos, son las universidades, quienes colaboran a través de la producción de diagnósticos, conforman un elemento en la articulación que no debe dejarse de lado, pues permiten tener una mirada amplia para la toma de decisiones sobre la base de la evidencia.

Este es el caso de la estrategia para promocionar la autonomía económica de las mujeres: Las Redes Regionales de Emprendedoras y empresarias del Perú y la Política Nacional de Igualdad de Género.



“Las Cámaras de Comercio también han tenido un rol importante, y en otro punto, también las universidades. Y, por último, los sectores productivos con los que nosotros articulamos de especial manera.” (Diseñadora, Perú)



“Por ejemplo, en el caso de la academia, aportó mucho cuando formulamos el problema público. Incluso antes, cuando definimos el marco conceptual de lo que era igualdad de género de cara a la Política Nacional de Igualdad de Género.” (Diseñadora, Perú)

En el caso de Colombia, se efectuó la contribución de la Universidad Nacional, entre otras instituciones de educación superior, para el diseño del enfoque e identidades de género para los lineamientos de Educación Superior Inclusiva. Esta articulación, permitió fusionar el conocimiento de la academia con la experiencia del equipo técnico del Ministerio de Educación de Colombia, con el objetivo de aplicar el conocimiento en materia de género, en políticas que permitan abordar un problema público en el campo de la educación desde una perspectiva interseccional.



“No lo hicimos solos, lo hicimos en Alianza con una universidad, la universidad más importante la Universidad Nacional de Colombia donde existe una escuela de género que lleva trabajando en temas de género y mujeres más de 70 años, es un referente nacional.” (diseñador e implementador, Colombia)

Por su parte, el Ministerio de educación de Perú, realizó un trabajo conjunto con las instituciones de educación superior a través de la instalación de mecanismos de diálogo entre la sociedad civil, los gobiernos locales y el Estado para el diseño de los *Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva*. Este tipo de intervenciones es una condición necesaria, no solamente para velar por el cumplimiento de la política, sino que además para discutir y establecer los pasos que son precisos seguir a fin de lograr un avance constante en favor de los objetivos de justicia de género.



“Cuando se elaboraron los lineamientos nosotras sí hicimos toda una intervención con los centros más representativos, con los institutos tecnológicos, con las escuelas artísticas, se hicieron varios talleres de recojo de información, de validación.” (Experta, Perú)



“Hicimos mesas de consulta con todo tipo de actores, ya no solamente en Oriente a las selvas, acá sí invitó a estudiantes, a docentes los mismos actores, pero también la sociedad civil [...]” (Diseñadora/implementadora, Perú)

Se reconoce también como un factor positivo el trabajo interinstitucional o el trabajo articulado en alianzas con otras entidades descentralizadas, pues fortalece el campo de análisis y enriquece el diálogo y la búsqueda de soluciones. Por ejemplo, en el caso de México, para la implementación de la Estrategia Nacional para la Prevención del embarazo adolescente se cuenta con grupos de trabajo, donde se articulan estrategias de colaboración a nivel técnico y presupuestal. El INMUJERES, a través del Fondo para el Bienestar de las Mujeres convoca a las entidades federativas para impulsar proyectos a favor de la erradicación del embarazo adolescentes. Además, se estableció el Grupo Estatal para la prevención del Embarazo adolescente (GIPEA), donde se reúnen periódicamente, diferentes instituciones públicas y privadas con el objetivo de brindar cooperación estratégica y acompañamiento a las entidades federativas.

Asimismo, se destaca la apuesta por el diálogo descentralizado como un elemento fundamental para el establecimiento de la agenda conjunta, la articulación de esfuerzos y con ello, la sostenibilidad de la estrategia pública en los espacios de debate para el diseño del PROIGUALDAD.



“Desde un punto de vista legal, quien tiene la atribución para crear sus propios programas estatales de igualdad en el marco de sus propias leyes estatales de igualdad, son los gobiernos locales. Entonces, ¿qué hacemos? Sembramos sinergia.” (Diseñadora e implementadora, México)

Cabe destacar entonces, que ninguna acción gubernamental superará los potenciales desafíos, sin la colaboración intersectorial, las instancias descentralizadas, las empresas e instituciones del sector privado y del ámbito académico. Las acciones conjuntas permitirán la escala y el efecto sostenido de las iniciativas estatales.

3.2 Participación de actores involucrados

Las organizaciones de la sociedad civil y, en particular, las organizaciones de mujeres desempeñan un rol central, no solamente por señalar los nudos más importantes respecto de la igualdad de género, sino también por su capacidad para abrir procesos y desarrollar responsabilidades compartidas, que finalmente sostienen cualquier proyecto.

Esta intervención es esencial a lo largo de todo el ciclo de la política, pues permite desde la etapa de diseño contemplar un espectro amplio del problema público hasta mejorar la implementación en términos de la operativización de la estrategia. Asimismo, la intervención de la ciudadanía nutre el proceso, pues no se centra en acoger propuestas de manera pasiva, sino que, desde la propia experiencia también plantean soluciones con un enfoque comunitario e interseccional. Este es el caso de los foros impulsados para el diseño del PROIGUALDAD de México. Donde se destaca el protagonismo de las mujeres en su diversidad para la toma de decisiones.



“Los requisitos de las mujeres eran dos: el primero es que fueran absolutamente interseccional; es decir, personas indígenas con discapacidad, personas afrodescendientes, personas de nuestras diferentes comunidades indígenas; en fin, que fueran de alguno de estos grupos que para nosotros eran prioritarios desde la interseccionalidad” (Diseñadora e Implementadora – México)



“Para la elaboración estuvieron en las mesas de trabajo las académicas, las mujeres que vienen de este feminismo que se construye desde las aulas, desde el pensamiento científico, desde el pensamiento crítico, periodistas, estuvieron las organizaciones de la sociedad civil, estuvieron presentes los colectivos de las chicas feministas estudiantes; es decir, estuvieron presentes todas, las empresarias (que pocas veces las reconozco) y que fueron tan importantes en el desarrollo del diseño de “PROIGUALDAD. [...]” (Diseñadora e Implementadora – México)

En este mismo sentido, en el marco del Plan de Educación con Equidad de género de Chile, se instalaron mesas de trabajo con agrupaciones de la sociedad civil, donde nuevamente la diversidad fue uno de los ejes principales para el debate.



“Lo hicimos en el 2017 con un proceso muy participativo. Participaron grupo de la diversidad de mujeres, mujeres de pueblo originario, mujeres en situaciones de discapacidad, mujeres en situaciones vulnerables, etc.” (Experta, Chile)

Mientras que, en Colombia, a partir de la mesa abierta para el diseño de Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva, se reflexionó sobre la necesidad de abrir el debate hacia las demandas de la población LGTBI, relevando la urgencia de promover acciones a favor de este sector de la población históricamente excluido.



“Entonces la participación, la construcción colectiva, es una necesidad. Darle voz y voto y participación constante a aquellas voces que habitualmente son las más vulnerables en este tema en particular creo que las mujeres y los hombres trans son los que más tienen

que enseñarnos porque siguen viviendo unas vulneraciones de derechos bastante complejas en nuestras sociedades y tal vez sí hiciéramos un poco por esta población encontraríamos ejercicios que pueden ser implementados” (Diseñador e implementador, Colombia)

La valoración de la participación ciudadana siempre es positiva, por parte de las diseñadoras, implementadoras y expertas. Esta práctica, debe ser entendida como un derecho, una responsabilidad y un complemento de los mecanismos tradicionales de representación política. Esta fue la reflexión surgida del diálogo con la diseñadora del Ministerio de la Mujer, para el establecimiento de las *Redes Regionales de emprendedoras y empresarias* del Perú.



“El principal aprendizaje, en este caso, ha sido la estrategia ampliamente dialogada con las mujeres empresarias y emprendedoras. Incluso la formulación de la ordenanza, donde también han participado de forma activa. Entonces, en ese sentido, un aprendizaje fundamental es que, realmente, cuando hacemos este tipo de iniciativas o cuando impulsamos políticas públicas, siempre se debe buscar la participación de la ciudadanía”. (Diseñadora, Perú)

En líneas generales, los procesos participativos donde las y los ciudadanos tienen voz y proponen acciones de cambio, permiten legitimar el proceso, lo que, a su vez, contribuye con sostener la política o la buena práctica desde sus primeras etapas. Si la comunidad es parte de un modelo construido en conjunto, esto será la clave para una estrategia pública eficiente que genere alto impacto en la vida de las personas y en especial, de las mujeres.

3.3 Mecanismos de sostenibilidad

Para lograr la sostenibilidad, es preciso que las instituciones públicas, la sociedad civil y toda la comunidad involucrada en el proceso de una política pública o buena práctica asuman responsabilidad en el mantenimiento o gestión de la misma.

Las expertas entrevistadas coinciden en que: a) la conformación de estrategias vinculadas a la institucionalización de género y b) la permanente capacitación técnica, conforman dos de las estrategias más importantes para garantizar la continuidad y mejora de la política o la buena práctica.

3.3.1 Institucionalización de género

Institucionalizar del enfoque de género se trata de hacer visible, contable y evaluable un conjunto de variables sociales y económicas referentes a las brechas entre hombres y mujeres. Implica, por lo tanto, desplegar un nuevo paradigma de política pública, con el debido desarrollo de instrumentos a nivel teórico, conceptual, metodológico y operativo. A la luz de esta definición, las entrevistas/os identifican que la política pública debe atravesar por una transformación sostenible del aparato político y de las culturas organizacionales, a través de cambios en la normativa y de los mecanismos de gestión.

Para efectos del estudio, se entiende institucionalizar el género como la transversalización del enfoque de género en dos ámbitos: a) La cultura organizacional de las instituciones y b) La función ejecutiva de los Sectores del Estado que incluye el diseño e implementación de las políticas y/o buenas prácticas.

En el caso del sector energía y minas de Chile, se ha identificado instrumentos y procedimientos internos vinculados a la cultura organizacional del Ministerio de energía y Minas. De esta manera, se cuenta con el Procedimiento y denuncia y sanción del Maltrato laboral o acoso sexual, diseñado a partir de las directrices del Servicio civil, así como una actualización al procedimiento de prevención y abordaje de la violencia intrafamiliar y una guía de lenguaje inclusivo.

Los instrumentos se actualizan a través de un Comité de género, liderado por el Departamento de Gestión de Desarrollo de las Personas, dicho espacio de articulación interna profundiza el contenido de los documentos y genera debate para consensuar los conceptos claves para su implementación.



“Yo, creo que lo mejor de toda la experiencia fue que en estos tres documentos que fueron nuestros tres entregables del año 2021, trabajamos en conjunto personas de todas las áreas del ministerio. Entonces, eso te permite contar con una mirada integral y multidisciplinaria del asunto” (diseñadora/implementadora, Chile)

Un elemento en particular que se destaca en Chile, como en pocos países de América Latina, es el marco institucional en materia de género que permite la progresividad de políticas con dicha perspectiva, lo cual facilita la gestión de los sectores líderes, en este caso, la del Ministerio de Educación, con el Plan de trabajo Educación con Equidad de género, pues permite tener claridad en los objetivos de este sector.



“Yo creo que el que exista en Chile una institucionalidad de género, que tiene ya 31 años, de desarrollo, permite tener una base bastante sólida en términos técnicos, en términos de trabajo intersectorial (...).” (Diseñadora e implementadora, Chile)

Por su parte, Colombia, a través del sector educativo desarrolla mecanismos de sostenibilidad a través del establecimiento de criterios sobre educación inclusiva al interior del sistema de acreditación de diversos programas que exigen avances en la materia, incluyendo el enfoque de género. Consecuentemente, ello genera, en palabras de uno de sus promotores la oportunidad de exigibilidad desde el mismo sistema educativo.



“Con esas estrategias, esas tres, lo que hicimos primero fue incidir en el Sistema Nacional de aseguramiento de la calidad colombiana, lo que buscamos fue que, en la actualización de la norma, los temas de diversidad, equidad, educación inclusiva, quedarán incorporados como principios del aseguramiento de la calidad.” (Diseñador, Colombia)

Los testimonios dan cuenta de los diferentes aspectos para lograr la institucionalización de las políticas de Igualdad de género, donde también las agentes entrevistadas muestran las dificultades y oportunidades en su implementación. Es así que, se confirma la importancia de ciertas instancias para la promoción de la institucionalización del enfoque de género en el rol ejecutor del Estado. Por ejemplo, se hace mención de instancias de impacto nacional como la máxima autoridad de planeación en Colombia: El Consejo Nacional de la Política económica y social (CONPES) donde se desarrollan instrumentos orientadores que permiten atender temas en materia de género y que repercuten a nivel de todas las entidades del Estado.



[...] El CONPES lo que hace es generar ese tipo de orientaciones. Convoca no solamente al sector de Educación, sino que convoca a todas las entidades para la promoción de equidad de género, especialmente en acciones que promuevan o desarrollen estrategias afirmativas o de reivindicación para las mujeres (Diseñadora/implementadora, Colombia)

De la misma manera, cabe indicar que, permear una institución desde la perspectiva de género, pasa también por contar con instancias especializadas que cumplan la función promotora del enfoque. Un ejemplo de ello, son las que coexisten en las instituciones educativas de educación superior técnico-productivo e institutos y escuelas de educación superior en Perú. A través de las disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación, se obliga a este tipo de entidades a conformar un Comité de Defensa del Estudiante (CODE), donde se pueden discutir a nivel de toda la comunidad educativa, las diversas problemáticas que atraviesan las y los estudiantes en el marco de las relaciones de género y tomar medidas a favor de la erradicación de la violencia y el cierre de brechas entre hombres y mujeres.

Sin duda, otro aspecto fundamental en el avance progresivo de la erradicación de las brechas de género es el que se consolida a través de un marco normativo. En este sentido, a partir del testimonio de las actoras entrevistadas se reclama la necesidad de contar con un marco normativo que permita: a) sostener las acciones públicas a futuro, pues se podría poner en riesgo la continuidad de ciertas estrategias al no existir elementos vinculantes. Por lo tanto, los avances – o retrocesos -dependerían únicamente de la voluntad política de las autoridades de turno y b) Visibilizar la problemática como un tema de interés de la gestión gubernamental y establecer las formas más eficientes de ser abordadas desde la perspectiva de género.

En el caso de los Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva de Perú, se puede identificar los elementos antes mencionados, pues se enfatiza en la situación experimentada hace algunos años, donde no existía este tipo de instrumentos, cuyas directrices permiten armonizar la forma de abordar los hechos de violencia ocurridos en las Instituciones de Educación técnica superior.



“(…) a los lineamientos los consideramos definitivamente importantes, porque el documento te ayuda a mirar, cómo voy a atender, ya no en el tema de hostigamiento sexual, sino desde mi rol como docente, como directivo, a favor justamente de la continuidad, la permanencia y el ingreso de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas (…)” (Experta, Perú)

Asimismo, en Colombia, los lineamientos de prevención, detección y atención de violencia y cualquier otro tipo de discriminación basada en género, implementados en las instituciones de educación superior otorgan herramientas transformadoras permitiendo deconstruir los sesgos de género a partir de la cultura organizacional.



“Hacemos una apuesta bien importante por un lado cualificar esos equipos al interior de las instituciones y por el otro avanzar en esas transformaciones culturales que se requieren entorno a estereotipos e imaginarios” (Diseñadora e implementadora, Colombia)

Por otro lado, en el Perú, los testimonios de las diseñadoras y expertas en cada uno de los sectores consultados coinciden en que para promover los derechos de las mujeres se debe reconocer la importancia del establecimiento de un marco normativo que asiente las bases para abordar el problema público desde la mirada del enfoque de género. Por el lado del reconocimiento de sus derechos económicos, a través de las ordenanzas municipales que conforman las redes regionales de empresarias y emprendedoras, impulsadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables:



“(…) tenemos un componente de asistencia técnica para construir un marco normativo favorable para la autonomía económica de las mujeres. Es el único documento normativo que aborda la autonomía económica de las mujeres de forma expresa y, además, puntualizando el desarrollo de las mujeres en su calidad de emprendedoras y empresarias. [...] lo hemos alineado a la política nacional de igualdad de género, porque tiene relación al ejercicio de derechos económicos, Y, ahora, tenemos la política nacional de gobierno, y ahí se menciona la línea de intervención específica (2.5.4) que tiene referencia de promover y desarrollar los emprendimientos liderados por mujeres.” (Diseñadora e implementadora, Perú)



Así como para reconocer el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito educativo, por parte del Ministerio de Educación: *“Porque el ministerio para el nivel superior tecnológico y técnico productivo no tenía una normativa. Entonces, esto fue como el comienzo para empezar a visibilizar la problemática de hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género que se evidencia en nuestros ámbitos educativos.”* (Diseñadora e implementadora, Perú)

En esta misma línea, se cuenta con la experiencia mexicana, cuyos gobiernos promueven desde hace varias décadas la transversalización del enfoque de género en el aparato estatal, a partir de estrategias de alcance nacional, que promueven cambios estructurales; como en el caso del PROIGUALDAD, cuya naturaleza vinculante se la otorgan los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo. Este programa también se encuentra en el marco de la Ley Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.



“Cada gobierno de México está obligado desde la ley de planeación que, un requisito del plan Nacional de desarrollo es incluir el enfoque de género. En el plan Nacional de desarrollo, se detallan algunas líneas generales y en México el Instituto Nacional de las mujeres es la institución encargada de hacer que el enfoque de género permee todas las administraciones; es decir a las secretarías y que éstas tengan tareas concretas para entregar resultados y eso se refleja en Proigualdad” (Diseñadora/Implementadora, México).

3.3.2 Capacidad técnica

Más allá de los marcos normativos e instancias institucionales, las políticas son desarrolladas en un espacio específico y son operativizadas por directivos, técnicos, especialistas y administrativos, quienes no siempre comprenden el enfoque de género o no se encuentran sensibilizados ante el mismo, o carecen de conocimiento sobre el marco institucional, para la promoción de la transversalización del enfoque de género en las políticas del sector para el cual trabajan. A tal efecto, los esfuerzos para generar espacios de sensibilización y capacitación permanente son imprescindibles si lo que se requiere es garantizar la progresividad de las políticas y el despliegue de procesos eficientes en términos de tiempo y presupuesto.



“Lo segundo sin duda son las capacidades técnicas, o sea es terrible porque puede haber un marco normativo y si es que las personas no logran comprender qué cosa es el enfoque de género; es decir, hasta el día de hoy, hay personas que dicen “el enfoque de género para mujeres” entonces hay cosas desastrosas, porque eso no ayuda, no hay una capacidad técnica en las direcciones. Es terrible porque, por ejemplo, cuando se generan otras políticas todo tendría que estar transversalizado y como no hay esa perspectiva, porque no hay ese conocimiento, entonces se pierde un montón de oportunidades de transversalizar” (Diseñadora e implementadora, Perú)

En el contexto del Procedimiento y denuncia y sanción del Maltrato laboral o acoso sexual en Chile, se enfatiza la necesidad de una capacitación constante en materia de género, pues los cambios de conducta no ocurren inmediatamente después de haber asistido a un taller. La capacitación técnica se percibe como una actividad que debe ser sostenida en el tiempo.



“Entonces, el foco no tiene que estar en cumplir o con tener un procedimiento, sino que éste tiene que ser conocido por todas las personas que trabajan en la institución. Y ese proceso de sensibilización debe ser constante y continuo en el tiempo, pues es un aprendizaje que no se agota en una única charla o en un taller, sino que uno tiene que estar constantemente recordándolo, porque implica la modificación de conductas o cambiar las ideas que tenemos acerca de cómo comportarnos, o lo que está bien o mal.” (Diseñadora e implementadora, Chile)

Asimismo, se resalta que, el desarrollo de estrategias institucionales que fortalezcan las capacidades y habilidades en materia de gestión pública y justicia de género, debe ser una exigencia cubierta no solo por los mecanismos de adelanto de las mujeres o las instancias que tengan competencias exclusivas en materia de género, sino, que éstas deben generarse a partir de la planificación institucional, de forma que la perspectiva de género permee en las estrategias concretas y específicas del sector.



“Nosotras hacemos capacitaciones, hacemos transferencia técnica, pero a veces no es suficiente yo creo que ahí cada institución tiene que desarrollar estas competencias para la igualdad de género. Porque ahí nosotras no nos damos abasto, eso también hay que fortalecerlo.” (Diseñadora e implementadora, Chile)

Por último, un elemento transversal en los testimonios de las y los representantes de los 4 países, ha sido la preocupación por el alto nivel de rotación del personal y el riesgo que ello supone en la sostenibilidad de los avances en materia de género. De un lado, el alto nivel de rotación de las y las actrices, implica la generación de una nueva curva de aprendizaje que muchas veces debilita los procesos de las políticas y conlleva a posibles retrasos en su implementación; por otro lado, la pérdida potencial de un mismo enfoque estratégico, que permita la armonización entre diferentes instrumentos sobre un tema en específico.



“Pues yo creo que el tema de la rotación del sector público es siempre un problema. El cambio de interlocutores siempre es un tema. También va cambiando la agenda de los Ministerios. También van cambiando las prioridades. Eso sin duda, afecta también a la implementación de proyectos” (Experta, Colombia)

De esta forma, el escenario ideal de las políticas públicas con perspectiva de género sería la existencia de un sistema capaz de sobreponerse a los cambios de personal y la voluntad política, de forma que respondan a las exigencias de un marco normativo de manera independiente y sostenida.

3.4 Desafíos y Agenda Pendiente

En general, los principales retos identificados se encuentran vinculados: a) con la limitada administración de los recursos, ya sean financieros o capital humano, b) Las resistencias por parte de los mismos agentes involucrados en la planificación estratégica, así como grupos conservadores, y c) la dificultad para compatibilizar las situaciones específicas de las mujeres con el diseño de la política.

En ese sentido, en el contexto chileno, para la implementación de medidas con enfoque de género en las instituciones de educación superior, se señala que uno de los principales desafíos son las limitaciones presupuestales que reducen la posibilidad de fomentar una estrategia más integral, que promueva el involucramiento de otras áreas de la institución.



“[...]en la implementación hay dificultades entre ellos por ejemplo visualizo: lo presupuestario. Es muy poco el presupuesto con el que se cuenta para poder implementar estos planes. Llega a ser un poco mezquino el presupuesto en comparación con los desafíos, por ejemplo, que una política de esta envergadura tiene ya que debe permear también las otras direcciones” (Beneficiaria, Chile)

En la misma línea, en el contexto de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo adolescente – ENAPEA – en México, se identifica la vulnerabilidad del presupuesto asignado a esta medida.



“Otra dificultad, yo creo que es el tema del presupuesto. Efectivamente, sí tenemos al Fondo para el bienestar y el avance de las mujeres (FOBAM), pero al ser como un fondo que puede cambiar en determinado momento, se corre el riesgo de no contar con ese recurso” (Diseñadora/implementadora, México).

Otro tipo de desafíos que se declaran en los testimonios están vinculados a las resistencias internas y externas que existen al momento del diseño o la implementación de una política con enfoque de género.

En el caso de Colombia, para la implementación del enfoque e identidades de género para los lineamientos de Educación Superior Inclusiva, surgieron resistencias a partir de los movimientos conservadores, quienes se negaban a la incorporación del género. Esta situación produjo un retraso en la publicación de los documentos que se encontraban ya elaborados; sin embargo, en ese momento, la presión de estos grupos retrasó su publicación.

En esta misma línea, se repite algo similar para el caso de las ordenanzas de empoderamiento económico de las mujeres en Perú. Se identificaron algunas posturas por parte de los funcionarios de los gobiernos locales, que ponían en duda la necesidad de implementar acciones afirmativas en favor de las mujeres empresarias y emprendedoras.



“Cuando se planteó esta estrategia, surgieron, en la mayoría de los gobiernos regionales, dudas sobre por qué tener una red de mujeres emprendedoras o por qué tener iniciativas solo para mujeres” (diseñadora e implementadora, Perú).

De igual modo, para México, durante el diálogo para el diseño del PROIGUALDAD con entidades locales, se requería el apoyo de estas para la organización de los debates con agrupaciones de base. Algunas autoridades, dudaban de su importancia, tratando de eludir la responsabilidad.

Un aspecto fundamental en ese sentido, es el vinculado a las resistencias que nacen a partir de las instancias más importantes de una institución. Desde los testimonios, se señala la existencia de divergencias en la toma de decisiones, entre diferentes áreas de las instituciones, por ejemplo, entre una instancia política y una técnica. Esta situación provoca una desalineación en las prioridades de un sector, lo que a su vez genera una asignación insuficiente de recursos orientados a ciertas áreas técnicas que promueven las iniciativas con perspectiva de género.

Tal como lo señala, la representante de una institución de educación superior en Chile, existen estas diferencias, en términos incluso de la capacidad técnica de cada instancia. Ante este desconocimiento, será difícil armonizar las decisiones políticas, frente a las que proponga un área técnica de la misma institución,



“Me parece que los equipos de profesionales que ejecutamos políticas de distintos tipos en Chile estamos muy sensibilizados y conscientes de la temática de género como una variable a considerar siempre en la ejecución de cualquier política pública. No obstante, me parece que todavía las autoridades, por ejemplo, en el caso de la educación superior y, en el caso de la educación en general, aún dudan de estos temas.” (Beneficiaria, Chile)



Finalmente, cabe indicar que, en muchos de los casos, al tratarse de políticas innovadoras en materia de educación, de comercio exterior o de energía y minas, sucede que existen ciertas dificultades al momento de compatibilizar la situación específica de las mujeres y el diseño de la política. Tomando en cuenta que las realidades no son homogéneas y que la efectividad de las políticas dependerá de cuán ajustado a la realidad sea el instrumento. Existen otros ejemplos cómo:

“[...] la restricción de tiempo de las mujeres es una variable que se debe contemplar siempre en el diseño de las convocatorias y a veces sucede que, aunque haya un liderazgo y un mandato normativo de desarrollar estos programas, si no hay personas especializadas en el enfoque de género, que ubiquen este tipo de retos y diseñan estrategias para solventarlos a veces nos quedamos cortas.” (Diseñadora/Implementadora, Chile)



“es un reto, es un aprendizaje que tenemos es la heterogeneidad de los negocios de mujeres, así no es lo mismo una pequeña empresa liderada por una mamá, que una empresa liderada por una joven profesional sin responsabilidades familiares en este último caso es más fácil que distintas mujeres alcancen, y tengan acceso a los programas, se inscriban y participen (Diseñadora/Implementadora, Chile).



De igual forma, sucedió para el establecimiento de servicios en el contexto de la Política Nacional de Igualdad de Género, *“intentábamos plantear que el servicio esté orientado para cerrar brechas o específicamente para mujeres con un sustento muy preciso, porque las entidades no sabían que era para la población en general pues ellos trabajan con todos. Entonces, eso fue un gran reto para nosotros: el proceso de la definición de los servicios.”* (Diseñadora, Perú)



Análisis de Políticas y Buenas prácticas de Igualdad de Género

En los Países de la Alianza del Pacífico

Recomendaciones: sugerencias para el futuro



Este capítulo, resume las recomendaciones surgidas en el diálogo con todas las personas entrevistadas durante la fase de sistematización participativa.

Las recomendaciones son diversas y están dirigidas en su mayor parte a las entidades responsables de la implementación de políticas o programas en cada país. Hay otras, que son generales que se conducen más bien, a orientar a todas las instituciones que enfrentan el desafío de implementar políticas de igualdad de género, desde los diferentes ministerios y sectores en cada país, pese a los muchos obstáculos que puedan enfrentar.

Como podrán apreciar hay políticas o buenas prácticas que cuentan con muchas recomendaciones y otras con menos. Esto es resultado del diálogo con las personas entrevistadas, que aportaron con más o menos ideas. ***En ningún momento responde a una selección de CICA en el proceso de elaboración de este documento.***

Las recomendaciones se han organizado por país y por política o programa para que lleguen a los sectores a los cuáles se dirigen. De esta manera se podrá, más adelante, evaluar la experiencia desarrollada, la pertinencia de las recomendaciones y su incorporación en los procesos de mejora y actualización de la normativa.

Este acápite recupera, la mayor parte de las recomendaciones, si bien éstas no se agotan en este documento, se trató de recuperar aquellas en las que se hizo énfasis y que consideramos viables.

Asimismo, dado que cada recomendación está dirigida a alguna política o programa, la información se ha organizado por país y las diferentes políticas, sobre las que se realizó la entrevista. En ese sentido existen muchas coincidencias entre ellas, sin embargo, esta coincidencia solamente refleja la importancia de esos temas para todas las personas que participaron en estos procesos, de diseño e implementación de políticas de igualdad de género.

4.1 CHILE

1. Relaciones exteriores Capítulos de igualdad de género en acuerdos bilaterales o multilaterales.

- Que la Organización Mundial de Comercio siga avanzando en esta materia y que se incorporen en todos los Acuerdos no solo bilaterales sino sobre todo en los multilaterales.
- Contar con evaluaciones de impacto que permitan ver el avance y efectos que se producen. Esto implica incorporarlos en la agenda y bajar la información a la ciudadanía, compartir con la sociedad civil.
- Llevar el tema a las universidades, a las escuelas. Desde allí surgirán mayores necesidades de las personas -las niñas, mujeres, empresarias, empresas lideradas por mujeres, gente que vive en áreas rurales, indígenas, etc. Lograr que la gente se sienta involucrada y no verán a los capítulos de género, como algo lejano a ellos, sino que verán su utilidad.
- Promover una buena coordinación entre todas las agencias del Estado relacionada con un objetivo en común. Que exista una mayor participación de las mujeres en comercio internacional, pero para lograr este propósito deben trabajar todas las agencias del Estado que están relacionadas con la materia. Otra necesidad es la de contar con datos relevantes en la materia e impulsar investigaciones sobre este tema, porque en base a ellas se pueden desarrollar mejores políticas públicas.

“La evaluación, tiene que estar en nuestro horizonte, porque lo que no se mide es difícil de explicar, lo primero es visibilizar... una mayor difusión también implica una mayor comunicación sobre ventajas”

2. Plan de trabajo “Educación con equidad de género”.

- Proporcionar asistencia técnica a las instituciones del sector para efectos de esta ley, desde el Ministerio y difundir los protocolos en materia de acoso sexual.
- Formar a los equipos de profesionales para que demuestren altos grados de sensibilidad al ejecutar políticas públicas de cualquier sector.
- Para la implementación de políticas públicas las unidades de género deben ser parte de espacios estratégicos de decisión de la institución.
- El presupuesto debe ser consecuente con esta tarea de transversalización, sea un presupuesto sensible a la igualdad de género.
- Como parte de la gestión es necesario transversalizar el currículo, desde el enfoque de competencias relacionadas con las nuevas unidades de igualdad de género, de equidad e inclusión.
- Los rectores /as a cargo de instituciones de educación superior deben capacitarse y certificarse en gestión e igualdad de género.
- Fortalecer a las personas encargadas de la unidad de IG de los ministerios, sus tareas son múltiples.
- Los estados en América latina tienen que generar su propia estrategia de transversalización, que tiene que ser algo importante en términos intersectoriales. No se puede dispersar las acciones, tienen que ser orgánicas y coordinadas.
- Ofrecer capacitación continua a funcionarios y funcionarias del Estado autoridades o equipos técnicos, la difusión de avances y logros es la base para la implementación y continuidad.
- Generar datos desagregados por sexo, como base para las políticas.
- Abordar temas de trabajo con población LGTBIQ para el diseño de políticas.
- Incluir iniciativas de actualización curricular, inclusión, formación docente, normativas, climas de convivencia escolar, etc.
- Integrar a varones en el Plan Educativo con equidad de género para alcanzar sus metas.
- Es primordial antes de proponerse a redactar nuevos planes e iniciativas, evaluar este Plan de educación en detalle, respecto de la ejecución de sus medidas y del impacto que han tenido en el sector educación.

3. Plan de Asistencia técnica y acompañamiento para IES.

- Que el Ministerio difunda mejor sus planes y políticas, no conocemos a fondo el Plan vigente. Es valioso abrir instancias de debate y análisis.
- Contar con asistencia técnica para el desarrollo de cualquier política plan o programa en el que se va a participar como institución.
- La igualdad de género sea parte del proyecto gubernamental y no sea solo marginal al accionar del estado.

4. Resolución Ministerial sobre el procedimiento de denuncia y sanción del maltrato laboral o acoso laboral o sexual.

- La prevención, es fundamental cuando se implementan políticas de maltrato y acoso laboral y sexual. El foco no tiene que estar solamente en el cumplimiento de un procedimiento, sino que éste tiene que ser conocido por todas las personas que trabajan en la institución.
- Desarrollar procesos de sensibilización de forma continua en el tiempo, pues se trata de un aprendizaje que no se agota en una única charla o en un taller, sino que uno tiene que recordarlo, porque implica la modificación de conductas.
- El desarrollo de las competencias necesarias en todas las partes que intervienen en este procedimiento. No solo deben ser de conocimiento de abogados/as, que realizamos los sumarios sino también de las autoridades que son quienes, finalmente, aplican las sanciones.
- Se requiere contar con la opinión de expertas de los organismos que se dedican a esto.

“Es un tema que va cambiando con el tiempo y que se va sofisticando, algunas prácticas de violencia de género se vuelven más sutiles y, por lo tanto, más difíciles de pesquisar y de poder controlar”

5. Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020

- Establecer planes de trabajo en cada institución, un plan medible, y que tenga objetivos y claridad en términos de la agenda.
- Retomar reuniones que sean periódicas y cada 2 meses y que se difunda. Energía está siempre difundiendo lo que hacen en el tema de género, lo cual sirvió mucho para ser visible.
- Es un sector muy bien pagado y con buenas condiciones de trabajo y donde a pesar de los esfuerzos se requiere coordinación con el ministerio de educación.
- Ordenar en base a la evidencia las iniciativas porque han surgido muchas iniciativas que no necesariamente responden a una, necesidad identificada.
- El intercambio entre organizaciones que enriquece el proceso habría que capitalizarlo.

4.2 COLOMBIA

1. Experiencias significativas en gestión ambiental y social del sector minero energético 2020.

- Promover un trabajo articulado y la generación de alianzas en los territorios, eso aplica tanto para la construcción misma de las iniciativas como para el desarrollo y seguimiento de los proyectos en el sector, ese escenario multi actor, es fundamental.
- Cultivar la confianza entre actores públicos y privados como base del trabajo.
- Un trabajo con equipos interdisciplinarios ola evaluación de experiencias significativas no se la realiza de manera independiente. Hay que trabajar con especialistas de IG, de cambio climático, expertos en energía, que son los que evalúan las experiencias con empresas y comunidades.

“Si no logramos que las mujeres se interesen por carreras que requiere la minería, vamos a seguir en un círculo que no vamos a lograr romper, son necesarias estrategias para poder definir cuáles son las carreras que se requieren desde el sector y motivar a las chicas desde el colegio, desde muy pequeñas, desde la educación preescolar, para que vayan desarrollando destrezas requeridas en matemáticas y otras”.

2. Enfoque e identidades de género para los lineamientos de Educación Superior Inclusiva.

- La participación, la construcción colectiva, es una necesidad, las políticas pueden gestarse 3 o 4 años si son participativas, sociedad civil academia estado etc.
- Escuchar las voces contrarias, la construcción colectiva, también implica escuchar a aquellos que consideran que no es el camino.
- Trabajar de forma articulada con otros sectores e incluso países, permite avanzar hacia recuperando experiencias. la consolidación de políticas más asertivas.
- Dar voz y voto y participación constante a aquellas voces que habitualmente son las más vulnerables.
- Dar continuidad a procesos donde y tener memoria de ellos, la gente cambia. “Es responsabilidad de los ministerios socializar documentos, políticas, divulgarlos y consultar con otros actores.

- Se requiere articular diferentes niveles, sindicatos, estudiantes, directivos administrativos, comienzan a participar, debe ser un tema de todos, por lo tanto, es necesario mayor financiamiento y compromiso, así como articulación externa con el Ministerio responsable de la política.
- Las políticas deben ser vinculantes. La propuesta del Plan del Ministerio es muy genérica para el avance que ya tienen las instituciones de educación superior en el país, que han avanzado hace muchos años.
- El Ministerio de las Mujeres, pueda ayudar cuando existen requerimientos a nivel legal y jurídico, más en temas como de desigualdad de género y de violencia sexual.
- Las políticas no se construyen desde un escritorio, o desde los ideales de un ministro de turno, sino que se construye con la Academia y con los actores que realmente se van a beneficiar de las políticas.
- Se espera que el Ministerio de Educación tenga la disposición de acompañar, orientar y evaluar lo que se está haciendo. Así también crear los criterios para la consolidación de protocolos de atención de violencias y discriminaciones en las instituciones de educación superior, de manera que resuelvan las inquietudes jurídicas de su implementación.

3. Lineamientos de prevención detección y atención de violencia y cualquier otro tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior, para el desarrollo de protocolos de política de educación superior inclusiva e intercultural.

- Realizar además de un diagnóstico un proceso de sensibilización a autoridades, sobre todos los equipos directivos de las instituciones.
- Se requiere el posicionamiento de la política como prioridad y una mayor inversión para su implementación.
- Hay que difundir que el tema de igualdad es también un tema de derechos, que incumbe a toda la sociedad.

4. Diagnóstico sobre la situación de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en base a los lineamientos de género para el sector minero energético.

- Son imprescindibles las bases de datos, las líneas de base para el diseño de una política o programa. Tener una línea de base es una radiografía con información de calidad.

4.3 MEXICO

1. Acciones en favor de la inclusión económica de las mujeres empresarias.

- Promover a mujeres empresarias apoyarlas en sus emprendimientos. Las mujeres se adaptan muy rápidamente, hay muchas mujeres dedicadas a la innovación que no son reconocidas.
- Apoyar a las mujeres empresarias a conseguir financiamiento, que es un punto débil para avanzar. Las condiciones que enfrentan no siempre son favorables.

2 Proigualdad.

- Una política nacional como el Proigualdad requiere de una visión territorial donde participen todas las organizaciones.
- El trabajo en redes es otra estrategia imprescindible, hay que mapear a actores, sin un mapa de actores no se puede implementar un programa. En otro tema un Sistema nacional de cuidados es fundamental.
- El feminismo no puede ser solo feminismo sino debe ante todo ofrecer propuestas de cambio.

- El diálogo se debe dar desde una metodología absolutamente participativa basada en la construcción de paz, donde habláramos de las necesidades, pero, particularmente, de las propuestas ciudadanas.

“Un factor central es el impacto territorial. ¿Cómo opera esto? ¿Qué resistencias hay en el territorio? Porque México es muy diverso, no podemos operar de la misma manera, bajo las mismas formas, bajo las mismas técnicas. Hay que bajar desde una mirada territorial y de interseccionalidad.”

3. Talleres y capacitación en la Secretaría de relaciones Exteriores.

- Abrir siempre espacios a la escucha, autocrítica y al trabajo colaborativo.
- Formar redes interdisciplinarias en colaboración para compartir el conocimiento y dejar huella para seguir.
- Difundir publicaciones, manuales, talleres y otras formas de acompañamiento.

4. Acciones vinculadas a abordar y prevenir el Embarazo en Adolescentes ENAPEA.

- Cuando se piensa en políticas públicas hay que pensar como lo entienden los diferentes actores, como se baja al territorio.
- Recuperar las buenas prácticas que a nivel municipal hay trabajo importante a nivel local hay que compartirlas y socializarlas.
- Institucionalizar los procesos, implica reconocer liderazgos, un trabajo en territorio y, además capacitar equipos y desarrollar una plataforma de comunicación.
- Capacitar y promover equipos especializados y dedicados a estas políticas a nivel municipal, con un presupuesto específico y actuado de manera articulada.
- La experiencia desarrollada puede servir para otros países, hay documentos técnicos y herramientas, así como la evaluación, todos son documentos públicos.

5. Política de género de la secretaria de medio ambiente y recursos naturales.

- Desarrollar al interior de cada una de las dependencias del ministerio competencias en la temática y contar con expertas.
- El tema de género se debe trabajar desde el diseño de los programas y las políticas eso es fundamental, cuando tú logras incorporar el tema de género este estará en todas las fases de la política desde el desde el diseño, hasta la implementación.
- Contar con personas que conocen y aplican la metodología de enfoque de género, que manejen el análisis de género, la planificación de género y la evaluación.
- Articular los enfoques de igualdad de género y sostenibilidad ambiental con especialistas en ambos.

6. Las acciones para erradicar estereotipos de género en las carreras de educación superior y acciones a favor de la prevención de violencia en el ámbito escolar.

- Que los representantes de las redes de prevención tengan cierto nivel de decisión en la organización. Y que las personas comprendan cuál es su rol, y cuáles son los retos que tienen en frente.
- Promover alianzas estratégicas para enfrentar los desafíos en este tema. En el caso de STEM se debe establecer alianzas con empresas estratégicas que integren mujeres.
- Presentar el proyecto de política en diseño o implementación, en Foros grandes dirigidos a diversos actores, para lograr apoyo.

- Que la unidad de Igualdad de género sea parte de la estructura interna de los ministerios.
- Tener siempre clara, la dimensión del problema que se enfrenta, los diagnósticos son muy útiles.
- Incluir en las políticas y programas el tema de masculinidades incluso en textos escolares para la reflexión sobre la importancia de este tema y la incorporación de hombres en las políticas de igualdad de género.

4.4 PERU

1. Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior (LIG).

- Contar con más personal formado, así se puede realizar un trabajo conjunto, son necesarios equipos de trabajo, para implementar las leyes, políticas y planes.
- Contar con la voluntad política, la asignación de presupuesto y la contratación de personal idóneo para el desarrollo. No hay suficiente personal para el cumplimiento de esta política.
- contener acceso a presupuesto en todos los niveles de la formación técnica que permita cumplir con la política de lineamientos.
- Articular el trabajo con instituciones que tiene experiencias, recuperarlas para mejorarlas si fuera necesario y avanzar.

2. Marco Conceptual sobre cuidados.

- Fortalecer los mecanismos de articulación intersectorial externamente, hacia los otros sectores, desde el inicio.
- Voluntad política que apoye todos los procesos y designe presupuesto.
- Abrir espacios para recoger las necesidades, la expectativa y las propuestas de la sociedad civil.

3. Política Nacional de Igualdad de Género.

- Contar con equipos técnicos designados y permanentes para poder generar procesos en la formulación de la política y dar continuidad a la implementación.
- Los equipos involucrados en políticas de igualdad de género tienen que ser no solo del ámbito de competencia, sino sobre todo el área de planeamiento que es fundamental. Fortalecer la mirada de planeamiento estratégico de largo plazo desde esta perspectiva.

4. Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior y Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior (LIG).

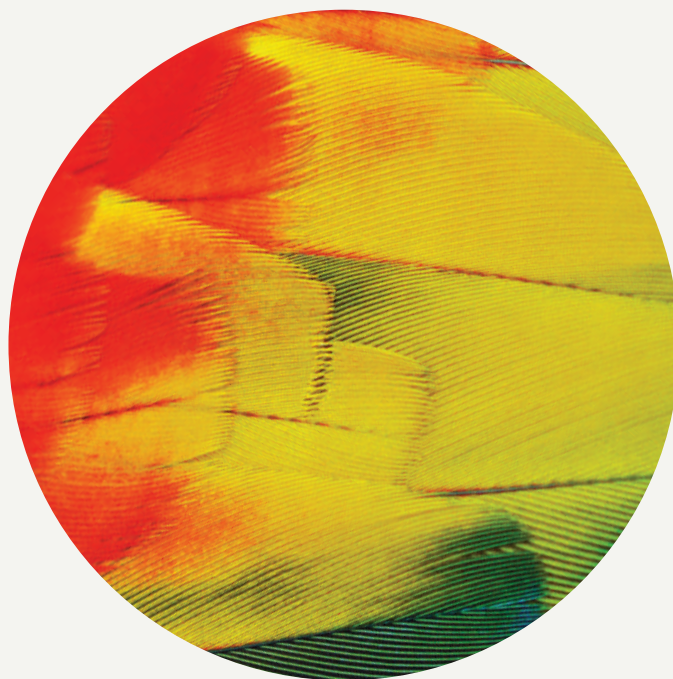
- Promover la participación de todos los actores involucrados en esta disposición como los institutos, los estudiantes, los docentes, la comunidad educativa que son la garantía de la elaboración y del cumplimiento de las políticas.
- Abrir espacios de encuentro de intercambio horizontal entre actores para el intercambio, la socialización, la política y sus avances.
- Las campañas de difusión son otro instrumento fundamental para agendar las políticas y apoyar su implementación.

5. Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior y Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior (LIG).

- Dar continuidad al personal encargado de la implementación de las políticas.

- Profesionales capacitados/as para acompañar a las víctimas, orientarlas sobre qué se debe hacer o qué proceso debe seguir cuando sufre violencia
- se requiere voluntad política, asignación de presupuesto y la contratación de personal idóneo para su desarrollo.
- Trabajar con hombres, con datos sobre la violencia y la importancia de atención a este tema.
- La educación en sororidad entre mujeres es muy importante. Hay que trabajar este tema sobre todo en mujeres emprendedoras.

5. Conclusiones



Si algo resalta en este proceso participativo, de identificación de políticas, programas, lineamientos y buenas prácticas en igualdad de género, en los países de la Alianza del Pacífico, son los logros en cada país, los conocimientos y experiencia de las/os responsables, su compromiso y los pasos dados hacia la equidad, así como la riqueza de los procesos de diseño e implementación y sus múltiples aprendizajes a compartir.

Un ejercicio como este, de gestión de conocimiento, ha mostrado dinámicas, logros y desafíos que enfrentan los países en la implementación de políticas de igualdad de género en diferentes sectores.

Ha mostrado también, la necesidad de conocer los avances en la región, la posibilidad del aprendizaje colectivo y la recuperación de los logros para integrarlos en los propios procesos en cada país y en otros de la región, sin necesidad de empezar de cero.

Existen experiencias importantes, innovadoras, creativas, existen voluntades y equipos formados con experiencia suficiente como para apoyar a otros países, que impulsan políticas en este ámbito, lo que representa un factor imprescindible en el desarrollo y avance de los países.

Este proceso mostró la viabilidad y efectividad de las propuestas de los movimientos de mujeres que se fueron gestando desde medianos del siglo pasado, la vigencia de sus propuestas y demandas para aportar al desarrollo en equidad, que ahora son la base para el diseño de políticas y programas que impulsan los gobiernos de la región.

Si bien, todavía se enfrentan resistencias y desconocimiento sobre el impacto positivo de esta perspectiva de género en todas las políticas de los países, los avances en la articulación con diversos actores, su compromiso con la importancia de la transformación, han logrado cambios fundamentales en las maneras en las que se hace política pública y la importancia de incorporar las visiones, demandas y sueños de hombres y mujeres de diferentes poblaciones, que son parte del espectro nacional en cada país.

Este documento busca constituirse en un instrumento de diálogo entre las instituciones que fueron parte de este proceso de sistematización. En una herramienta de reflexión y conocimiento de los avances en los países de la Alianza del Pacífico, en el diseño e implementación de políticas o normativa que apunta a cambios en la perspectiva de desarrollo que tienen los países en cada sector.

El propósito de este documento también es el de recuperar la experiencia de diálogo y testimonios de agentes claves, de cada país, encargadas del diseño e implementación de políticas de igualdad de género, es el de motivar a las instituciones que impulsan políticas de Igualdad de género para que compartan sus experiencias entre pares, pero también con aquellos funcionarios/as que no reconocen su importancia. Darles a conocer los logros y oportunidades, cuando focalizamos en la población a la que nos dirigimos, que está compuesta por mujeres y hombres, que viven en diferentes contextos y enfrentan diversos desafíos.

Intenta aportar al reconocimiento de que los avances deben beneficiar a todos, hombres y mujeres, a mujeres diferentes en su raza, etnia, cultura, procedencia etc., de que la interseccionalidad es una mirada necesaria para el diseño de políticas, que la población es diversa y que tiene necesidades diferentes, que el crecimiento solo se dará si reconocemos estas demandas diferenciadas y a sus actores.

Este compendio también es un testimonio de las personas que impulsan procesos de incorporación de una mirada de igualdad en las políticas de los países, que no siempre son reconocidas por su esfuerzo y compromiso, con la transformación de nuestras sociedades en unas más equitativas e inclusivas. De la necesidad de que este tema adquiera prioridad en la acción estatal y en el financiamiento de sus acciones.

El programa EPE-AP, reconoce la importancia de **promover el diálogo y el intercambio entre las instituciones encargadas de políticas de igualdad de género en los 4 países** y la oportunidad de **recoger aprendizajes y promover la asesoría bilateral entre instituciones**.

El diálogo bilateral o regional puede partir del conocimiento de los avances en esta materia en cada país, este documento integra un directorio de informantes claves que participaron en la identificación de políticas y en las entrevistas, para facilitar la comunicación y la continuidad del diálogo entre especialistas de cada país.

En conclusión, la experiencia ha mostrado la importancia del intercambio regional entre los países de la AP y la recuperación de aprendizajes de cada institución, que podrán enriquecer y apoyar al avance que se realiza en cada país. Queda un camino por recorrer, en el que estas experiencias y aprendizajes, iluminan esta senda y muestran a la vez, nuevos desafíos a enfrentar, pero también recomendaciones concretas para ir avanzando en nuevas políticas y buenas prácticas de igualdad de género.

El próximo paso que completará el trabajo contenido en esta publicación, será el de desarrollar talleres de “Diseño e implementación de políticas desde la perspectiva de igualdad de género”, dirigidos a las/os funcionarios de las organizaciones del estado socias, de modo de aportar al fortalecimiento de las competencias ministeriales para agendar y situar a la igualdad género como parte fundamental de la implementación de políticas desde el estado.

6. Bibliografía



1. Teresa Incháustegui (2008).
(https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/5_participacion_politica/13.pdf)
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100431.pdf
2. Díaz Rodríguez, M., & Gutiérrez Rodríguez, L. (2014). Manual para la formulación de políticas institucionales de género:
https://pradpi.es/publicaciones_fio_giz/GIZGuiaPoliticaDefensoria_final%20para%20imprensa.pdf
3. Políticas públicas para la igualdad de género - CEPAL
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf
4. Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5830/6/S1000491_es.pdf

^[1] Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará, 1994), Declaración y Plataforma de Acción (Beijing, 1995), Consenso de Quito (Quito, 2007) Consenso de Brasilia (Brasilia, 2010), Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e intolerancia (La Antigua, 2013) y el Compromiso de Santiago (Santiago de Chile, 2020) entre los más importantes.

^[2] En el caso de México y Perú, se contó con algunas funcionarias que repitieron su participación para dar respuesta a dos políticas diferentes.

^[3] Las entrevistas virtuales, se organizaron a través de los puntos focales identificados en la primera etapa, muchas de ellas fueron profesionales del sector público, quienes fueron pieza fundamental para concretar las diferentes reuniones.

7. Directorio

Para continuar con el intercambio sugerimos entrar en el Directorio para comunicarse con personas que participaron en este proceso de sistematización.

Todas las personas aceptaron incluir su nombre y correo para facilitar el diálogo entre pares y sumar esfuerzos en el diseño de políticas, su implementación y evaluación, pero sobre todo para recoger buenas prácticas y acortar los caminos en el desarrollo de los países de la AP.

Se puede acceder al directorio con el enlace siguiente:

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:x/g/extcollab/EWY5HQs7HC9Io1ILG-xIaQ0B-6hnN_33vaiTL6q0C3jSCA



PROGRAMA EPE EN LA ALIANZA DEL PACIFICO

Desarrollo sostenible y competencias para el empleo en el sector
extractivo en la Alianza del Pacífico

