

DOCUMENTO TÉCNICO

# LOS MECANISMOS NACIONALES Y REGIONALES DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO



# LOS MECANISMOS<sup>1</sup> NACIONALES Y REGIONALES DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO



**Victoria Díaz García**  
**Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe**  
**Panamá**

# PRÓLOGO

Los mecanismos nacionales de las mujeres (MNM) son organismos creados por los gobiernos para dar cumplimiento a los mandatos y compromisos normativos, nacionales e internacionales, relacionados con la igualdad de género en las políticas públicas.

A través de su participación en instancias intergubernamentales a escala regional y global, estos mecanismos han desempeñado un papel importante en la elaboración, negociación y adopción del marco normativo internacional sobre los derechos que afectan a la posición y las condiciones de vida de las mujeres. Su progresivo establecimiento y fortalecimiento en América Latina y el Caribe han encontrado apoyo en las iniciativas legislativas y programáticas que se han venido desarrollando en los últimos años, orientadas al logro de la igualdad de género, entre las que figuran la adopción por todos los países de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW (1979)–; las conclusiones y acuerdos de los sesenta períodos de sesiones ordinarios de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer –CSW (1946-2016)–; los acuerdos y planes de acción aprobados en las Cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995); la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Río de Janeiro, 1992); la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993); la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994); y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), entre otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

En el ámbito regional, por las obligaciones que los Estados asumen al integrarse en organizaciones supranacionales, los MNM pueden tener la capacidad de incidir para que las decisiones de sus gobiernos en materia económica, política, social y cultural incorporen la dimensión de la igualdad de género. Como integrantes de la Mesa Directiva de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, han contribuido desde 1977 al diseño de los diferentes acuerdos y consensos producidos en las doce Conferencias, lo cual incluye como acuerdos de gran significación para el tema que se aborda el Consenso de Quito (2007), el Consenso de Brasilia (2010) y el Consenso de Santo Domingo (2013), y es muy probable que algo semejante se pueda lograr con la Estrategia de Montevideo que se negociará durante la XIII



*La Directora Ejecutiva de ONU Mujeres Phumzile Mlambo-Ngcuka pronuncia el discurso de apertura del 60º período de sesiones de la CSW, en la sede de las Naciones Unidas en marzo de 2016.*

*Foto: ONU Mujeres/Ryan Brown*

Conferencia Regional sobre la Mujer (octubre 2016). Además, han sido claves en la negociación y adopción del Consenso de Montevideo (2013), producto de la Conferencia sobre Población y Desarrollo de América Latina y Caribe. Este trabajo de incidencia ha contado con el apoyo de los diferentes organismos del sistema de las Naciones Unidas.

El ámbito principal de actuación de los MNM es, como su denominación indica, el nacional. Es ahí donde ejercen su papel como entes llamados a coordinar las acciones públicas orientadas a alcanzar la igualdad de género en las políticas públicas. Esto implica, como establece la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), una responsabilidad compartida con todos los agentes institucionales.

El presente estudio pretende ofrecer un análisis preliminar sobre la evolución y situación actual de los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres, con el objetivo de identificar avances y retos, así como de ofrecer recomendaciones.

El estudio muestra que los países de América Latina y el Caribe Hispano han avanzado considerablemente en el establecimiento y fortalecimiento de sus MNM durante las dos últimas décadas. Esto se refleja en: a) una tendencia a elevar su jerarquía en el aparato de gobierno; b) la asignación de mandatos y atribuciones

coherentes con las recomendaciones de la Plataforma de Acción de Beijing; y c) se ha avanzado en la puesta en marcha de diversas políticas públicas de igualdad de género.

Por otro lado, se observan algunos desafíos comunes: a) en muchos países existe una importante brecha entre los mandatos y funciones atribuidos a los MNM y las asignaciones financieras con las que cuentan para poder cumplir con su cometido; b) algunos organismos siguen teniendo un nivel jerárquico insuficiente para incidir en las políticas públicas; c) el estatus de muchos mecanismos es vulnerable a los cambios en los programas de los gobiernos y a los que afectan a la dinámica política interna de los países y del sistema político al cual se adscriben, dando lugar a estancamientos o retrocesos en su fortalecimiento.

El marco internacional y nacional de derechos son referencias que permiten evaluar los avances logrados y conocer los retos pendientes para poder seguir avanzando hacia sociedades justas e igualitarias. Por otra parte, parece evidente que es necesario que todas las instancias de gobierno y poderes del Estado realicen un trabajo coordinado en esta materia y que en dicho esfuerzo también se integren las organizaciones de mujeres en toda su diversidad, así como la sociedad en su conjunto.

ONU Mujeres expresa su compromiso de apoyar a los gobiernos en el fortalecimiento de sus organismos encargados de coordinar las iniciativas de transversalización de la igualdad de género. Este esfuerzo se incluye como parte del cumplimiento de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con especial interés en el Objetivo de Desarrollo número 5 relativo al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

**Luiza Carvalho**

**Directora Regional**

**ONU Mujeres. Oficina Regional para las Américas y el Caribe**

21 de abril de 2016

# NOTA DE RECONOCIMIENTOS Y AGRADECIMIENTOS

Este estudio ha sido elaborado por Victoria Díaz García, Especialista de Programas de la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, como parte de su investigación doctoral en la Escuela de Leyes y Gobierno de la Universidad de Dublín, Irlanda. Las opiniones expresadas en este documento son las opiniones de la autora y no reflejan necesariamente las opiniones de ONU Mujeres, de las Naciones Unidas ni de ninguna de sus organizaciones afiliadas.

La autora agradece el apoyo brindado por Luiza Carvalho, Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, en la realización de la investigación. Reconoce y agradece la colaboración de los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres, de las organizaciones de la sociedad civil y de las oficinas de ONU Mujeres que contribuyeron mediante su participación en encuestas electrónicas y la provisión de información.

La elaboración del documento se benefició de comentarios realizados a distintas partes del estudio por parte de: Camila Almeida, Ana Elena Badilla, Miriam Bandes, Lorena Barba, Juliette Bonnafe, Sandra Bosch, Adajulia Brenes, Margarita Bueso, Ana Grace Cabrera, Reyna de León, Diana Espinosa, Magdalena Furtado, Nadine Gasman, Teresa Guerra, Ana Gúezmes, Natasha Loayza, Paz López, María Machicado, Karin Mattsson, Mónica Pastor, Nidya Pesantez, Moni Pizani, Ana Carolina Querino, Miosotis Rivas, David Rodríguez Marín, María Inés Salamanca, Belén Sanz, Carolina Taborga y Sofía Vásquez.

La autora estima el apoyo brindado en diferentes fases de la elaboración del documento por parte de Imanol Berrueco (cooperante profesional del Gobierno Vasco), Caitlyn McCrone (pasante de la Universidad Johns Hopkins) y Paul Woelky (pasante).

Finalmente, se valoran las sugerencias generales realizadas por Gladys Acosta. Para la revisión del primer borrador se ha contado con Line Bareiro, para la revisión del segundo borrador con Lara Blanco y Jesús Robles, y para la revisión y valoración crítica del último borrador con Evangelina García Prince. Dichas contribuciones se aprecian muy especialmente.

# RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio ofrece, por un lado, un análisis sobre los Mecanismos Nacionales de las Mujeres (MNM) del poder ejecutivo de la Argentina, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela. Por otro, examina las instancias dedicadas a promover la igualdad de género que existen actualmente en los sistemas de integración regional, en concreto, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), el Consejo Andino de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (CAAAMI) de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

El análisis responde al llamado expresado en el Informe del Secretario General sobre Beijing+20, que instó a la realización de evaluaciones sistemáticas entre países sobre los niveles de desempeño y eficacia de sus MNM y otros mecanismos institucionales dedicados a la promoción de la igualdad de género, con el fin de identificar adecuadamente las dificultades a las que se enfrentan.

Como base para la exploración, se utilizan los parámetros que se establecen en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y las recomendaciones emitidas por el Comité de la CEDAW relativas a este tipo de organismos institucionales.

En el caso de los MNM, se examinan las tendencias en cuanto a su origen y trayectoria institucional, su estado actual, sus mandatos y funciones, su capacidad, sus relaciones con la sociedad civil, los procedimientos e instancias que permiten la coordinación interministerial, la existencia de leyes, políticas y planes nacionales de igualdad de género, los procedimientos que permiten el seguimiento a dichos instrumentos de política pública, las iniciativas de formación y capacitación de género, así como la existencia de otros mecanismos nacionales y subnacionales de las mujeres e igualdad de género.

En lo relativo a las instancias dedicadas a la igualdad de género existentes en los sistemas de integración regional, se realiza una breve caracterización de cada una, se ofrece un análisis sobre su evolución institucional y situación actual y se indagan las tendencias y los desafíos comunes.

Sobre la base del análisis realizado, se identifican tendencias, matices de interés para la reflexión y recomendaciones concretas. El estudio ofrece orientaciones sobre cómo se podría fortalecer el trabajo de los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres de cara a apoyar a los Estados en el cumplimiento de sus compromisos sobre igualdad de género y derechos de las mujeres. Esto incluye lo establecido en la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y es parte fundamental de los objetivos de trabajo de ONU Mujeres. Con ello, se espera contribuir al fortalecimiento de estos entes clave de la arquitectura institucional para la igualdad de género en la región de América Latina y el Caribe Hispano.

# ÍNDICE

---

PRÓLOGO .....	1
NOTA DE RECONOCIMIENTOS Y AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN EJECUTIVO .....	4
ÍNDICE.....	5
LISTA DE ACRÓNIMOS .....	7
LISTA DE CUADROS, GRÁFICOS Y DIAGRAMAS .....	10
CONTEXTO .....	11
- La Declaración Internacional de Derechos Humanos .....	11
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y los Mecanismos Nacionales de las Mujeres.....	12
- La Plataforma de Acción de Beijing y los Mecanismos Nacionales de las Mujeres.....	13
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Mecanismos Nacionales de las Mujeres.....	15
¿POR QUÉ UN ESTUDIO SOBRE LOS MECANISMOS NACIONALES Y REGIONALES DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO? .....	17
METODOLOGÍA.....	20
PRIMERA PARTE: LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO .....	21
INTRODUCCIÓN.....	22
1. EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES .....	23
2. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES.....	26

- El caso único de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) .....	30	• El Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (CAAAMI) .....	84
- Tendencias predominantes en la evolución del rango jerárquico de los MNM .....	31	• La Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) .....	86
- Los MNM y la descentralización del Estado .....	31		
- Principal enfoque de trabajo de los MNM .....	32		
<b>3. LEYES, POLÍTICAS Y PLANES NACIONALES DE IGUALDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>34</b>	<b>3. OTROS PROCESOS REGIONALES DE INTERÉS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS .....</b>	<b>88</b>
<b>4. MANDATOS Y FUNCIONES ACTUALES DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES.....</b>	<b>39</b>	<b>4. ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS REGIONALES DE LAS MUJERES .....</b>	<b>90</b>
<b>5. LA CAPACIDAD DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES.....</b>	<b>50</b>	<b>5. “LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN REGIONAL: EL CASO DEL CONSEJO DE MINISTRAS DE LA MUJER DE CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA” (RIVAS PEÑA 2015) .....</b>	<b>99</b>
<b>6. LA COORDINACIÓN INTERMINISTERIAL Y LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES.....</b>	<b>55</b>	<b>6. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>102</b>
<b>7. LA COORDINACIÓN DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES CON LA SOCIEDAD CIVIL .....</b>	<b>58</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>105</b>
<b>8. MECANISMOS NACIONALES DE SEGUIMIENTO Y RENDICIÓN DE CUENTAS..</b>	<b>65</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>109</b>
<b>9. INICIATIVAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>67</b>	<b>Anexo 1.- Fichas de los Mecanismos Nacionales de las Mujeres de América Latina y el Caribe Hispano .....</b>	<b>110</b>
<b>10. OTROS MECANISMOS NACIONALES/ SUBNACIONALES DE LAS MUJERES E IGUALDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>69</b>	<b>Anexo 2.- Mecanismos Regionales de las Mujeres en los sistemas de integración regional.....</b>	<b>157</b>
<b>11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES...73</b>		<b>Anexo 3.- Artículos destacados de la CEDAW .....</b>	<b>165</b>
<b>SEGUNDA PARTE: MECANISMOS DE LAS MUJERES EN ORGANISMOS SUPRANACIONALES DE INTEGRACIÓN REGIONAL .....</b>	<b>79</b>	<b>Anexo 4.- Esfera de Especial Preocupación H de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing sobre los Mecanismos Institucionales para el Adelanto de la Mujer .....</b>	<b>167</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>81</b>	<b>Anexo 5.- Estado de la firma y ratificación de la CEDAW y de su protocolo facultativo.....</b>	<b>169</b>
<b>2. CARACTERIZACIÓN DE CUATRO MECANISMOS REGIONALES DE LAS MUJERES .....</b>	<b>82</b>	<b>NOTAS .....</b>	<b>170</b>
• La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) .....	82		
• El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) .....	83		

# LISTA DE ACRÓNIMOS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	CONAMIPYME	Consejo Nacional de la Micro, pequeña y mediana Empresa, Centroamérica
ALBA	Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América	CONAMU	Consejo Nacional de las Mujeres, Ecuador
AMHON	Asociación de Municipios de Honduras	CPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Colombia
AOD	Asistencia oficial para el desarrollo	CSTNR	Cuenta Satélite sobre Trabajo No Remunerado en los Hogares, México
APF	Administración Pública Federal, México	CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
CAAAMI	Consejo Andino de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades	CTEIPG	Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género, México
CAN	Comunidad Andina	DAW	División para el Adelanto de la Mujer
CARICOM	Comunidad del Caribe	DEMI	Defensoría Especial de la Mujer Indígena, Guatemala
CAUTAL	Clasificación de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe	DP	Defensoría del Pueblo, Venezuela
CEA	Conferencia Estadística de las Américas	ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
CELAC	Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños	ELCOS	Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social, México
CEM	Centro de Estudios de la Mujer, Venezuela	ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, México
CENU	Comisión de Estadística de las Naciones Unidas	ENHA	Encuesta Nacional de Hogares Ampliada, Uruguay
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, México
CFEMEA	Centro Feminista de Estudios y Asesoría, Brasil	FCCP	Foro de Consulta y Concertación Política
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres	FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
CMC	Consejo del Mercado Común	FMC	Federación de Mujeres Cubanas
CNDM	Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, Brasil	GCI	Grupo de Cooperación Internacional
CNM	Consejo Nacional de las Mujeres, Argentina	GED	Género en el Desarrollo
CNPM	Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres, Brasil	GMC	Grupo del Mercado Común
COMMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana		

GTEG	Grupo de Trabajo de Estadísticas de Género, México	MHCP	Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Nicaragua
ICATUS	Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas sobre el Uso del Tiempo	MIDES	Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos	MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Perú
INAM	Instituto Nacional de la Mujer, Honduras	MINIM	Ministerio de la Mujer, Nicaragua
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres, Costa Rica	MINMUJER	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, Venezuela
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer, Panamá	MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
INAMUJER	Instituto Nacional de la Mujer, Venezuela	MNM	Mecanismos Nacionales de las Mujeres
INE	Instituto Nacional de Estadística, Uruguay	OAG	Observatorio de Asuntos de Género, Colombia
INEGI	Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía, México	ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
INIM	Instituto Nicaragüense de la Mujer	OEA	Organización de los Estados Americanos
INML	Instituto Nacional de Medicina Legal, Colombia	OEGD	Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo, República Dominicana
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres, México	OMM	Oficinas Municipales de la Mujer, Honduras
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres, Uruguay	ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	OSC	Organizaciones de la sociedad civil
LFPRH	Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, México	PAB	Plataforma de Acción de Beijing
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México	PFTPG	Programa de Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género, México
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México	PIA	Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, El Salvador	PIODNA	Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, Uruguay
MANUD	Marco de Cooperación para el Desarrollo de las Naciones Unidas	PND	Plan Nacional de Desarrollo, México
MED	Mujer en el Desarrollo	PNIO	Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, Bolivia
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	PNPM	Plan Nacional de Políticas para la Mujer, Brasil
		PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PRIEG/SICA	Política Regional de Igualdad y Equidad de Género en el Sistema de la Integración Centroamericana	UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, México	USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
RESEAM	Informe Anual Socioeconómico de la Mujer, Brasil	VIH/SIDA	Virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida
REM	Reunión Especializada de la Mujer	VIO	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, Bolivia
REMIM	Reunión de Ministras o de Autoridades de Alto Nivel Responsables de la Promoción de la Mujer en los Estados Miembros		
REMMMA	Red de Mecanismos de la Mujer de la Región Andina		
RMAAM	Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer		
SAI	Sistema Andino de Integración		
SEPREM	Secretaría Presidencial de La Mujer, Guatemala		
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer, Chile		
SG-SICA	Secretaría General del SICA		
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana		
SIG	Sistema de Información de Género, Uruguay		
SISDEHM	Sistema Integrado de Indicadores de Derechos Humanos de las Mujeres		
SNIEG	Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, México		
SNIS	Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, El Salvador		
SNU	Sistema de las Naciones Unidas		
SPM/PR	Secretaría de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República, Brasil		
SUMEVIG	Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género, Costa Rica		
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación		
UNASUR	Unión de Naciones Suramericanas		
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas		

# LISTA DE CUADROS, GRÁFICOS Y DIAGRAMAS

## Primera parte

### Cuadros:

Cuadro 1.- Instancias predecesoras de los MNM existentes antes del decenio de 1990

Cuadro 2.- Tipos de MNM existentes hasta abril de 2016

Cuadro 3.- Enfoque predominante del MNM según sus mandatos y funciones

Cuadro 4.- Leyes de igualdad entre mujeres y hombres

Cuadro 5.- Instrumentos de políticas de igualdad

Recuadro 6.- El INMUJERES de México y los programas conducentes a la igualdad de género.

Cuadro 7.- Listado de las funciones de los MNM según sus leyes o decretos vigentes hasta abril 2016

Cuadro 8.- Listado de MNM ordenado según listado de funciones y nivel jerárquico

Recuadro 9.- La Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres (CNPJM) como mecanismo de coordinación y articulación del MNM con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres en el Brasil

### Gráficos:

Gráfico 1.- Nivel jerárquico de los MNM en América Latina

Gráfico 2.- MNM y descentralización

Gráfico 3.- Percepción sobre el impacto de las políticas en general y especialmente de los planes nacionales de igualdad

Gráfico 4.- Percepción de los MNM y de las OSC sobre los mandatos y funciones de los MNM

Gráfico 5.- Percepción sobre los mandatos y funciones de los MNM

Gráfico 6.- Percepción de los MNM sobre la naturaleza y distribución de su trabajo

Gráfico 7.- Percepción de los MNM y las OSC sobre el impacto de la estrategia de transversalización de la igualdad de género en términos de aumento de la igualdad de género

Gráfico 8.- Percepción sobre la capacidad de los MNM para cumplir con su mandato y sus funciones

Gráfico 9.- Porcentaje del presupuesto total del Estado asignado a los MNM

Gráfico 10.- Áreas en las que los MNM manifiestan poseer capacidad técnica y en las que se les solicita asesoramiento técnico

Gráfico 11.- Percepción sobre la participación de las OSC

Gráfico 12.- Percepción de los MNM sobre la frecuencia de participación de las OSC por tipo de OSC

Gráfico 13.- Percepción de las OSC sobre la frecuencia de participación en el trabajo de los MNM por tipo de OSC

## Segunda parte

### Diagramas:

Diagrama 1.- Cronología del surgimiento de los sistemas de integración regional y de sus instancias regionales de las mujeres

Diagrama 2.- Relación entre MNM, mecanismos regionales de las mujeres y transversalización de la igualdad de género en los sistemas de integración regional

### Cuadros:

Cuadro 1.- Estados que conforman los organismos supranacionales documentados

Cuadro 2.- Temas priorizados por los mecanismos regionales de las mujeres

# CONTEXTO

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como entidad defensora de los derechos de las mujeres y las niñas a escala mundial, ONU Mujeres se creó en julio de 2010 para acelerar el progreso que llevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que afrontan en el mundo en un marco de igualdad de derechos en todos los ámbitos.

Las principales funciones<sup>2</sup> de ONU Mujeres son:

- dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) en la formulación de sus políticas, estándares y normas mundiales;
- prestar asistencia a los Estados Miembros para aplicar esas normas, brindando el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil;
- dirigir y coordinar el trabajo del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, así como promover la rendición de cuentas, incluso a través del seguimiento periódico de los avances logrados dentro del sistema.

De acuerdo con las funciones que se le han asignado, ONU Mujeres está en capacidad de brindar apoyo a los MNM en el proceso de formulación y aplicación de políticas públicas sobre la igualdad de género y los derechos que esta implica, así como de promover sistemáticamente el empoderamiento de las mujeres, todo ello con arreglo a los mandatos recogidos en diversos e importantes compromisos internacionales ratificados por los Estados como son: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el marco internacional de los tratados sobre derechos humanos, los mandatos reflejados en los acuerdos y consensos de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y las Conferencias Regionales de América Latina y El Caribe, la Plataforma de Acción de Beijing (PAB) y las recomendaciones surgidas de las reuniones subsiguientes (Beijing+5, +10, +15 y +20), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos son algunos de los principales instrumentos rectores que dirigen el quehacer de ONU Mujeres<sup>3</sup>.



*Foto grupal del lanzamiento del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de las Recomendaciones del Comité de la CEDAW en Ecuador con la Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Cultos del Ecuador, Ledy Zúñiga Rocha; la Representante de ONU Mujeres del Ecuador, Moni Pizani; la Asambleísta Gina Godoy; Vocal del Consejo de la Judicatura, Karina Peralta; Vocal del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, Doris Gallardo; y representante de la sociedad civil, Miriam Garcés, diciembre de 2015.*

*Foto: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Culto del Ecuador.*

A fin de establecer las principales referencias normativas que han servido de fundamento al presente estudio, se ofrece a continuación una breve reseña de los principales instrumentos en los que se ha basado la exploración. Estos son:

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos.
2. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
3. La Plataforma de Acción de Beijing.
4. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## 1. La Declaración Universal de Derechos Humanos

El derecho a la igualdad se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales y principalmente en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) donde se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona

humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”. De igual manera, es de importancia fundamental para este tema lo previsto en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Esta es la más importante declaración de la igualdad en la que se fundamenta todo el sistema internacional de protección de los derechos humanos.

## 2. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y los Mecanismos Nacionales de las Mujeres

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el principal instrumento jurídico para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres. La CEDAW es uno de los documentos rectores de ONU Mujeres, y “piedra angular” de todos sus programas<sup>4</sup>. También conocida como “la Convención de la Mujer” o “la Carta de los Derechos de la Mujer”, la CEDAW fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y entró en vigor en septiembre de 1981. Ha sido ratificada por todos los Estados de la región y por tanto su cumplimiento es obligatorio (véase el cuadro de firma y ratificación en el anexo 5).

La CEDAW tiene como finalidad eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a los Estados a reformar las leyes con tal fin y a debatir sobre la discriminación en el mundo. En su artículo 1, la CEDAW define la discriminación contra la mujer como:

*“toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”<sup>5</sup>*

Su articulado presenta las bases de los principales hitos que debe contemplar un programa de acción para poner fin a la discriminación por razón de sexo. Los Estados que ratifican la Convención tienen la obligación de derogar todas las disposiciones discriminatorias en sus leyes y promulgar nuevas disposiciones para proteger a la mujer contra la discriminación. También deben crear tribunales e instituciones públicas para garantizar a las mujeres una protección eficaz contra la discriminación,

y adoptar medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones y empresas.

El Protocolo Facultativo de la CEDAW, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999, con entrada en vigor el 22 de diciembre de 2000, amplía las facultades del Comité de la CEDAW para dar seguimiento a la aplicación de la Convención por los Estados y establece los mecanismos de denuncia e investigación de la CEDAW. Los Estados parte en el Protocolo otorgan competencia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para conocer denuncias de individuos o investigar “violaciones graves o sistemáticas” de la Convención. Todos los Estados de América Latina y el Caribe Hispano han firmado y ratificado el Protocolo Facultativo, excepto Chile, Cuba y El Salvador, que lo han firmado pero no ratificado, y Honduras y Nicaragua, que no lo han firmado (puede consultarse la información detallada al respecto en el anexo 5).

La CEDAW cuenta con un Comité de Expertas que lleva a cabo un seguimiento de las acciones de los Estados en cumplimiento de los mandatos de la Convención y de las recomendaciones de dicho Comité. Los Estados tienen la obligación de rendir cuentas de su compromiso mediante la presentación de informes periódicos ante el Comité que examina las iniciativas realizadas por los Estados en aplicación de la Convención. En sus informes, los Estados deben señalar tanto las medidas legislativas, judiciales y administrativas adoptadas para aplicar las normas de la Convención, como los obstáculos que se han encontrado en su implementación. El Comité tiene en cuenta los informes paralelos o alternativos presentados por organizaciones de la sociedad civil, así como por organismos especializados de las Naciones Unidas. Al final del proceso de examen y en diálogo con las y los representantes de los Estados, el Comité emite sus observaciones finales con recomendaciones para optimizar la aplicación de la CEDAW.

El Comité de la CEDAW ha elaborado numerosas recomendaciones generales que contienen los criterios que este órgano considera indispensables o importantes para la mejor interpretación del articulado de la CEDAW por parte de los Estados. En sus recomendaciones, el Comité trata temas que la Convención no menciona explícitamente y temas específicos o emergentes a los que los Estados deben referirse en sus informes periódicos. Por ello, a pesar de que en la Convención CEDAW no se mencionan de manera explícita los MNM, el Comité se refiere a ellos en el diálogo y en el examen de los informes periódicos como parte de los artículos 2 a 4 de la Convención (véase el anexo 3). Además,

tras la adopción de la **Recomendación General núm. 6** durante el séptimo período de sesiones en el año 1988, el Comité insta a los Estados a informar sobre el estado de sus MNM. Así pues, el Comité también incluye recomendaciones sobre el estatus de estos mecanismos en sus observaciones finales. En particular, la Recomendación General núm. 6 recomienda a los Estados que:

---

*Establezcan o refuercen mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para:*

*a) Asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales;*

*b) Supervisar la situación general de la mujer;*

*c) Ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación<sup>6</sup>*

---

### 3. La Plataforma de Acción de Beijing y los Mecanismos Nacionales de las Mujeres

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB), adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) define los MNM de la siguiente manera:

---

*Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno.<sup>7</sup>*

---

Esta definición apunta al papel coordinador que los MNM deben tener en la tarea de transversalizar la igualdad de género en las políticas públicas, tanto en su diseño como en su implementación en las estructuras, aparatos y *modus operandi* del gobierno y del Estado, así como de promover medidas especiales de carácter temporal (acciones afirmativas) encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. No obstante, la responsabilidad de adoptar y aplicar la transversalidad de la igualdad de género es una **responsabilidad compartida** por todos los agentes clave involucrados en el proceso de elaboración, aplicación y seguimiento de las políticas públicas. Así lo subraya la PAB, que establece que “los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que,

antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo”<sup>8</sup>.

Los MNM han experimentado un auge significativo desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. No obstante, su irrupción a escala mundial data de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer<sup>9</sup> que había tenido lugar veinte años antes, concretamente en México en 1975, cuando los Estados acordaron el establecimiento de “mecanismos nacionales” para promover el estatus de la mujer a nivel mundial<sup>10</sup>. Esta primera conferencia mundial coincidió con el Año Internacional de la Mujer y dio lugar al Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985). Durante dicho decenio se celebraron la Segunda y la Tercera Conferencias Mundiales sobre la Mujer en Copenhague (1980) y en Nairobi (1985), respectivamente, que dieron un mayor impulso al establecimiento de “mecanismos” nacionales para la promoción de las mujeres y atestiguando la aparición de estos entes en 127 países hacia finales del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer<sup>11</sup>.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) continuó promoviendo la creación o el fortalecimiento institucional de “mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer”, identificando este ámbito como una de las doce esferas de especial preocupación sobre las que los Estados, las Naciones Unidas y otros agentes clave se comprometían a intervenir. Esta es, en concreto, la Esfera de Especial Preocupación H (véase el anexo 4). La Declaración y PAB reconoce que, en el momento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, ya se habían creado MNM en casi todos los Estados Miembros con el fin de, entre otras funciones, “diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer”<sup>12</sup>. Veinte años después, el informe del Secretario General sobre Beijing+20 reconocía en 2015 que en la actualidad existe algún tipo de “mecanismo o coordinador especial para la igualdad entre los géneros” en sus 193 Estados miembros<sup>13</sup>.

La evolución que han experimentado los MNM ha atestiguado un cambio del centro de atención y del debate, que ha pasado de un discurso centrado en la *mujer* a uno centrado en la *igualdad de género*, como se ha señalado en la literatura académica especializada<sup>14</sup>. Este cambio de centro de atención es la marca de nacimiento del enfoque de transversalización del género correspondiente al cambio de un paradigma basado en un enfoque de *Mujer en el Desarrollo* (MED) a un enfoque de *Género en el Desarrollo* (GED), como ha quedado ampliamente documentado en la literatura

académica sobre la teoría y práctica del desarrollo<sup>15</sup>. Actualmente este enfoque ha evolucionado hacia un paradigma de transversalidad de la igualdad de género, lo que coloca al enfoque de género en su condición de instrumento o herramienta teórico-metodológica fundamental, pero que en sí misma no constituye el aspecto central de las políticas públicas.

Durante los períodos de sesiones 32<sup>º</sup> y 35<sup>º</sup> de la CSW, que tuvieron lugar, respectivamente, en 1988 y 1991, y en las que uno de los temas prioritarios de examen fue el papel y la estructura de los MNM, los debates se centraron en el “Enfoque Mujer en el Desarrollo” (MED)<sup>16</sup>. No obstante, durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, el enfoque que prevaleció, fue el de “Género en el Desarrollo” (GED), que otorgaba un papel central al enfoque de igualdad de género, todavía en estado embrionario como alternativa teórica y metodológica en el seno de la comunidad internacional. En cierta medida esto resulta evidente en los contenidos de la PAB y en lo que esta señala respecto a los MNM. La PAB pretendía destacar la necesidad de liquidar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como la importancia de la igualdad como requisito fundamental del desarrollo y de la paz. Fue la primera vez que, de manera abierta y reiterada, se resaltó la urgencia de la igualdad y las implicaciones negativas de las desigualdades existentes entre los géneros. La PAB planteó la necesidad de que los Estados apliquen de forma sostenida el “enfoque de género” en sus acciones.

En el año 2000, con motivo de la primera revisión oficial de los avances en la aplicación de la PAB (Beijing+5), la Asamblea General de Naciones Unidas reconocía que los MNM representan “instituciones catalíticas” para la promoción de la igualdad de género, la transversalización de la igualdad de género y el seguimiento de la aplicación de la PAB<sup>17</sup>. Esta visión ha sido reiterada en los subsiguientes exámenes periódicos de la aplicación de la PAB, es decir, en Beijing+10 (2005) y Beijing+15 (2010). Más recientemente, con ocasión de la revisión Beijing+20 (2015), se ha enfatizado el papel crucial de los MNM como “impulsores clave para la promoción de la igualdad de género”<sup>18</sup>.

La PAB identifica las siguientes condiciones como necesarias para que los MNM puedan cumplir sus funciones y tengan un eficaz funcionamiento<sup>19</sup>:

- que ocupen el lugar más alto posible en la jerarquía de gobierno, y que estén bajo la responsabilidad de un/a ministro/a del gabinete;
- que existan mecanismos o procesos institucionales que agilicen, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia con miras a lograr la participación de las organizaciones

no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por las de base;

- que dispongan de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional;
- que tengan oportunidades para influir en la formulación de todas las políticas gubernamentales.

Más concretamente, la PAB estableció tres objetivos con medidas concretas para avanzar en la Esfera de Especial Preocupación “H” dedicada a los MNM. Estas medidas (que pueden consultarse en el anexo 4) deben ser llevadas a cabo por los gobiernos, los MNM y otros agentes clave. Los tres objetivos son:

- **Objetivo Estratégico H1: la creación o el fortalecimiento de los mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales.**
- **Objetivo Estratégico H2: la integración de la perspectiva de género en la legislación, las políticas públicas, los programas y los proyectos.**
- **Objetivo Estratégico H3: la generación y difusión de datos e información desglosados por sexo para la planificación y la evaluación.**

Con motivo del examen y la evaluación de los veinte años de aplicación de la PAB y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (Beijing+20), el informe del Secretario General<sup>20</sup> hace un balance global en el que se presenta el avance, las dificultades y las lecciones extraídas en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres con miras a contribuir al proceso de adopción y aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS. Este balance se centra en particular en examinar, con base en los informes regionales y nacionales de Beijing+20<sup>21</sup>, cada una de las esferas de especial preocupación de la PAB, incluida la Esfera H dedicada a los MNM.

En el citado informe se identifican como retos a los que se enfrentan los MNM: “la insuficiencia de recursos financieros, los bajos niveles de capacidad técnica y la falta de voluntad política para dar prioridad a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas gubernamentales”<sup>22</sup>.

El informe identifica las siguientes prioridades<sup>23</sup> para la acción futura y la aplicación acelerada de la PAB en lo relativo a la Esfera H sobre los MNM:

- que los MNM gocen de una autoridad adecuada;
- que tengan un mandato claro;
- que dispongan de recursos financieros y personal suficientes;
- que rindan cuentas por el cumplimiento de su misión pero también que estén facultados para exigir cuentas a otros órganos gubernamentales;

- que se encuentren ubicados en el nivel gubernamental más alto posible;
- que fortalezcan su capacidad técnica;
- que se les apoye técnicamente para ayudarles a cumplir sus mandatos;
- que se fortalezca la colaboración intersectorial entre todos los niveles de gobierno;
- que participen otras partes interesadas, especialmente las organizaciones de mujeres.

Por otro lado, el informe reconoce la importancia que tienen los planes de acción y otras políticas nacionales para la igualdad de género.

#### 4. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Mecanismos Nacionales de las Mujeres

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) proponen cambiar el curso del siglo XXI, abordando retos fundamentales como la pobreza, la desigualdad y la violencia contra las mujeres. El empoderamiento de las mujeres es una condición previa para el logro de estos objetivos. Las mujeres tienen un papel fundamental que desempeñar en todos los ODS, con numerosas metas que reconocen específicamente la igualdad y el empoderamiento de las mujeres como objetivo, pero también como parte de la solución<sup>24</sup>.

Los MNM contribuyeron a los debates, las negociaciones intergubernamentales y las consultas sobre la nueva agenda de desarrollo para promover la inclusión del ODS núm. 5 dedicado específicamente a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. También fueron cruciales para conseguir que la Agenda 2030 y todos los ODS reflejen la intención de que su logro vaya asociado a una transversalización eficiente de las consideraciones relacionadas con el logro de la igualdad de género.

En la región de América Latina y el Caribe, los MNM exigieron y recomendaron que se hiciese efectivo el compromiso de los agentes institucionales y de las y los responsables de la adopción de decisiones para avanzar hacia este horizonte, con el apoyo y acompañamiento de las organizaciones de la sociedad civil, en particular de mujeres y feministas. Dejaron claro que si este compromiso no se refleja en los hechos, la verdadera igualdad esta aún lejana en la práctica. Así se refleja, *inter alia*, en la Declaración de México (2014)<sup>25</sup>,

adoptada como resultado de la consulta regional de América Latina y el Caribe previa al 58º período de sesiones de la CSW, y en el Consenso de Santo Domingo (2013)<sup>26</sup>, adoptado como resultado de la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. ONU Mujeres, en su función como organización líder con un mandato de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a escala mundial, apoyó este posicionamiento a nivel global, regional y nacional<sup>27</sup>.

Como parte de las **consultas mundiales sobre medios de aplicación**<sup>28</sup> de la nueva agenda de desarrollo llevadas a cabo por el Grupo de Desarrollo de las Naciones Unidas, se identificó la importancia de que las instituciones tengan la capacidad de lograr resultados de desarrollo como un requisito indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible. Esto incluye la necesidad de que las instituciones refuercen y desarrollen nuevas capacidades para planificar, gestionar y medir los ODS. Por otro lado, se destacó la necesidad de contar con procedimientos sólidos de financiación y de seguimiento participativo para la rendición de cuentas, así como con la necesidad de “traducir” la nueva agenda de desarrollo teniendo en cuenta las realidades y los contextos diferenciados de los países así como la participación efectiva de socios clave, como la sociedad civil.

Por otro lado, en el marco del proceso de debate y negociación sobre **financiación para el desarrollo** en torno a la Tercera Conferencia Internacional sobre Financiación para el Desarrollo, ONU Mujeres lanzó en 2015 el Plan de Acción de Addis Abeba sobre Financiamiento Transformador para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres<sup>29</sup>. El Plan reafirma que “la plena realización de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son vitales para lograr el desarrollo sostenible y un crecimiento económico sostenido, con inclusión y equidad”. Así, el Plan incluye como prioridades de inversión elementos positivos como el refuerzo de leyes, políticas y medidas y su aplicación en lo que atañe a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la reiteración de la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas; y acciones e inversiones transformadoras específicas para la promoción de dicha igualdad de género en todos los ámbitos. En el contexto específico de América Latina y el Caribe, donde predominan los países de ingresos medianos, ONU Mujeres ha hecho hincapié en la necesidad de que se lleven a cabo las acciones de la PAB y se movilicen los recursos requeridos para ello, así como la importancia de la transversalización de la igualdad de género en

todos los indicadores para un efectivo seguimiento de su logro. Esto se debe hacer asegurando su presencia, entre otras cosas, en la inversión y supervisando los efectos de las políticas públicas en las desigualdades de género<sup>30</sup>.

La asignación de recursos financieros e inversión ha sido históricamente uno de los elementos que se ha identificado en los exámenes ordinarios de la aplicación de la CEDAW y de la PAB, incluido el carácter insuficiente de los recursos que generalmente se asignan a los MNM. Estos obstáculos impiden que estos mecanismos ejerzan eficazmente su papel rector y asesor, y pueden comprometer su capacidad para liderar la transversalización de la igualdad de género en la adaptación al ámbito local, la aplicación y el seguimiento de la Agenda 2030 y los ODS, sin olvidar que esta es una responsabilidad compartida de todos los agentes institucionales.

Este aspecto se ha reiterado recientemente a nivel regional en la Declaración de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres de América Latina y el Caribe (enero 2016)<sup>31</sup>, adoptada como resultado de la consulta regional de América Latina y Caribe previa al 60º período de sesiones de la CSW, y a nivel global en las conclusiones acordadas del mismo período de sesiones (marzo 2016)<sup>32</sup>.

# ¿POR QUÉ UN ESTUDIO SOBRE LOS MECANISMOS NACIONALES Y REGIONALES DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO?

El informe del Secretario General sobre Beijing+20 instó a la realización de evaluaciones sistemáticas entre países sobre sus niveles de desempeño y eficacia a lo largo del tiempo de manera que se puedan evaluar adecuadamente las dificultades a las que se enfrentan los MNM y otros mecanismos institucionales para promover la igualdad de género<sup>33</sup>.

El presente estudio responde a este llamado y ofrece un **análisis** de la evolución y el estado actual de los MNM de los 19 países de América Latina y el Caribe Hispano, así como de los mecanismos correspondientes que existen actualmente en cuatro de los sistemas de integración regional de los que estos 19 países forman parte.

Uno de los propósitos del estudio ha sido ofrecer algunas orientaciones y **recomendaciones** para fortalecer el trabajo de los MNM, de cara a apoyar a los Estados en el cumplimiento de sus compromisos en materia de igualdad de género. Esto está en concordancia con lo establecido en la PAB, la Agenda 2030 y los ODS, y es parte fundamental de los objetivos de trabajo de ONU Mujeres.

El estudio se divide en **dos partes**. La **primera** está dedicada a examinar los aspectos fundamentales de la situación de los MNM del poder ejecutivo de la Argentina, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela. Las



*Visita de la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres Phumzile Mlambo-Ngcuka al Brasil durante la Marcha de las Mujeres Negras contra la Violencia y la Discriminación y por el Buen Vivir realizada en Brasilia (segunda de izquierda a derecha); acompañada por la Representante de ONU Mujeres en Brasil, Nadine Gasman (centro) y la Directora Regional de ONU Mujeres Luiza Carvalho (derecha), entre otras personalidades y representantes de sociedad civil, noviembre de 2015.*

*Foto: ONU Mujeres/Bruno*

fichas dedicadas a cada uno de estos países (incluidas en el anexo 1) ofrecen un resumen de sus principales características.

Las secciones 1 y 2 de la primera parte ofrecen un breve análisis sobre la evolución institucional y la situación actual de los MNM, identificando algunas tendencias regionales y ofreciendo una perspectiva regional sobre su estado desde su creación **hasta abril de 2016**.

En esta primera parte, la sección 3 enumera de forma sucinta las principales leyes, políticas o planes nacionales actuales sobre igualdad de género de los 19 Estados como breve contexto normativo en el que operan los MNM. Dada la existencia de marcos legislativos y de políticas públicas de igualdad dispares en la región, estos temas merecen un análisis en profundidad aparte que escapa al alcance del estudio<sup>34</sup>.

En la sección 4 se analizan los mandatos y las funciones actuales de los MNM. Sus competencias son objeto de análisis en la sección 5, dedicada concretamente a identificar tendencias en términos de recursos humanos, técnicos y financieros. La sección 6 ofrece un análisis sobre los mecanismos establecidos para garantizar una coordinación interministerial liderada por los MNM. En la sección 7 se identifican los procedimientos existentes utilizados por los MNM para coordinarse con las organizaciones de la sociedad civil (OSC). Posteriormente, en la sección 8 se identifican algunos procesos existentes para asegurar el seguimiento del logro de la igualdad de género en las políticas públicas así como los procedimientos de rendición de cuentas a los que están sujetos los MNM. En la sección 9 se identifican iniciativas de formación y capacitación de género. La sección 10 ofrece una breve reseña sobre otros entes gubernamentales e institucionales creados para ocuparse de la igualdad de género a nivel subnacional y local y en otros poderes del Estado. Esta primera parte finaliza con una sección de conclusiones y recomendaciones guiadas por el análisis realizado.

La **segunda parte** está dedicada a analizar la evolución institucional y la situación actual de los mecanismos de las mujeres de cuatro sistemas de integración regional de los que los Estados de América Latina y el Caribe Hispano son parte, y a ofrecer recomendaciones clave para fortalecer su trabajo. Estos son la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), el Consejo Andino de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (CAAAMI) de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), y la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercado Común del Sur (MERCOSUR). El anexo 2 incluye una ficha resumen sobre cada uno.

Esta segunda parte ofrece, en primer lugar, una caracterización detallada de cada uno de los cuatro entes. Seguidamente se identifican otros dos organismos supranacionales, UNASUR y CELAC, que recientemente han mostrado interés en incluir la igualdad de género en su agenda de trabajo. A continuación se ofrece un análisis sobre la situación de estos organismos, sus tendencias y los desafíos a los que se enfrentan. Posteriormente, se resume el análisis realizado por Rivas Peña (2015) sobre el proceso de posicionamiento estratégico y consolidación del COMMCA para lograr la institucionalización de la igualdad de género en el proceso de integración de la subregión centroamericana y de la República Dominicana. Finalmente, se identifica una serie de recomendaciones que pueden servir para fortalecer el trabajo de los mecanismos regionales de las mujeres.

Esta iniciativa aspira a complementar los estudios e informes previos realizados sobre los MNM de la región<sup>35</sup>, ofreciendo un examen actualizado e incluyendo un análisis sobre los mecanismos de las mujeres que existen en los sistemas de integración regional.

Queda fuera del alcance del estudio realizar un análisis individual y exhaustivo del nacimiento y la evolución de cada MNM. Esto debería ir acompañado necesariamente de un estudio de los procesos políticos, sociales e institucionales que han experimentado los diferentes Estados de América Latina y el Caribe Hispano a lo largo del siglo XX y principios del XXI, así como de la configuración y complejidad administrativa de cada Estado<sup>36</sup>.

La breve sección dedicada a enumerar las leyes, políticas o planes de igualdad de género no analiza su naturaleza dada la diversidad existente ni aborda el marco legislativo y constitucional<sup>37</sup> de cada país, por razón de la complejidad que supone llevar a cabo este análisis para 19 Estados que presentan una importante heterogeneidad administrativa e institucional. Por otro lado, los Estados informan de la existencia de una gran diversidad de políticas públicas sectoriales y de promoción de la igualdad de género, cuyo análisis supera el alcance de este estudio<sup>38</sup>. Es importante tener en cuenta que no se analiza el papel diferenciado que tienen los MNM en los Estados federados y no federados ni su articulación con otros mecanismos existentes en niveles subnacionales de gobierno.

Tampoco se analizan los sistemas de integración regional a los que pertenecen los mecanismos regionales de las mujeres. Este análisis sería pertinente de cara a identificar el contexto institucional en el que

está inserto cada uno de ellos, así como los factores y actores habilitantes y limitantes.

Queda también fuera del alcance del estudio el examen de otros organismos, entidades y mecanismos multilaterales que tienen distinto grado de responsabilidad e implicación en los temas relativos a la igualdad de género y los derechos de las mujeres y niñas a nivel global, regional o de país. Estos son, además de ONU Mujeres, la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos, la División de Asuntos de Género de la CEPAL, el PNUD, el UNICEF o el UNFPA, entre otros.

Algunas de las limitaciones identificadas podrían abordarse en una segunda fase del presente estudio para contribuir a complementar el actual análisis sobre los mecanismos encargados de hacer avanzar el logro de la igualdad de género a través de la política pública en la región.

# METODOLOGÍA

Para la realización de este estudio se aplicó una metodología cualitativa, que abarca descripciones y análisis. Las áreas de análisis se identificaron sobre la base de los parámetros que la PAB recomienda para que los MNM puedan desempeñar su labor de manera eficaz y, más concretamente, en lo que se refiere a las medidas señaladas en los Objetivos Estratégicos de la Esfera de Especial Preocupación H1 y H.2 (detalladas en el anexo 4).

La información y los datos recogidos proceden de fuentes primarias y secundarias. Las **fuentes primarias** corresponden al estudio realizado por la autora de este informe e incluyen la elaboración de tres encuestas y su aplicación a diferentes agentes. En primer lugar, se aplicó una encuesta a las oficinas de ONU Mujeres en América Latina para recabar información básica sobre los MNM de cada país; esta encuesta se mantuvo abierta durante siete semanas y fue respondida por 14 oficinas<sup>39</sup>. En segundo lugar, se aplicó una encuesta a los 19 MNM para recabar información actualizada sobre su situación organizacional e institucional, la orientación de su trabajo y su percepción sobre dichos factores. Esta encuesta se mantuvo abierta durante nueve semanas y fue respondida por 17 de los 19 MNM<sup>40</sup>. Finalmente, se aplicó una tercera encuesta a organizaciones de la sociedad civil, en particular organizaciones de mujeres y feministas, para identificar su percepción sobre el trabajo y la situación de los mecanismos de las mujeres a nivel nacional y regional. Esta encuesta estuvo abierta durante cinco semanas y fue respondida por 150 representantes o integrantes de la sociedad civil, en particular de organizaciones de mujeres, de los 19 países analizados. Hubo limitaciones en la aplicación de las encuestas, en particular a las OSC, dado que no se ha podido contar con una muestra cuantitativa del universo de OSC. No obstante, las respuestas de las OSC permiten identificar tendencias a nivel regional. También se realizaron continuas consultas a personal de las oficinas de ONU Mujeres, así como a expertas e informantes clave de la región.

Otras fuentes primarias de información fueron la legislación relativa a cada uno de los MNM<sup>41</sup>, los informes periódicos sobre Beijing+5, +10, +15 y +20<sup>42</sup> y los últimos informes oficiales de los Estados, las observaciones finales emitidas por el Comité de Expertas de la CEDAW y los informes de seguimiento de estas observaciones elaborados por los 19 países de América Latina y el Caribe Hispano<sup>43</sup>. Las observaciones finales del Comité de Expertas de la CEDAW son una

síntesis elaborada con base en los informes oficiales presentados por los Estados y los informes paralelos o alternativos presentados por organizaciones de la sociedad civil y otros organismos especializados de las Naciones Unidas, e incluyen recomendaciones concretas sobre los MNM para que los Estados mejoren la aplicación de la CEDAW. Se consultaron los sitios web de los gobiernos, de los MNM y de los sistemas de integración regional incluidos en el estudio<sup>44</sup>.

Las **fuentes secundarias** consultadas fueron otros informes y estudios sobre mecanismos nacionales y regionales de las mujeres, páginas web pertinentes incluidas en la bibliografía y páginas web de cada instancia (véanse los anexos 1 y 2).

La amplia gama de fuentes de información utilizadas ha permitido, por un lado, contrastar la información ofrecida por los Estados y, por otro, superar los vacíos o las limitaciones de información existentes. No obstante, una de las carencias de la metodología empleada es el hecho de que la falta de capacidad y tiempo no permitió que se pudiera aplicar una encuesta de percepción sobre los MNM a otros agentes institucionales y organismos internacionales clave. Esto hubiera contribuido a complementar la percepción de los MNM y de las organizaciones de la OSC sobre el papel y el trabajo de los MNM.

La recogida de información se llevó a cabo durante el período comprendido entre los meses de junio y diciembre 2015, y se realizaron actualizaciones, en particular referentes a los MNM, entre enero y abril de 2016.

Primera Parte:  
Los Mecanismos  
Nacionales de las Mujeres  
en América Latina y el  
Caribe Hispano

# INTRODUCCIÓN



*La Presidenta del ISDEMU Dra Vanda Pignato (centro) y Directora Ejecutiva del ISDEMU Yanira Argueta (derecha) entregan el nuevo Plan Nacional de Igualdad y Equidad a representantes de instituciones del Estado, de la sociedad civil y de la cooperación internacional, incluida entre otras la Representante de ONU Mujeres en El Salvador, Ana Elena Badilla (tercera desde la izquierda), El Salvador, octubre de 2016.*

*Foto: ONU Mujeres*

Los Mecanismos Nacionales de las Mujeres (MNM) deben ser los órganos rectores del poder ejecutivo para coordinar y asesorar sobre la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas; han de ser la máxima instancia nacional para la promoción de los derechos y el empoderamiento de las mujeres.

Con el fin de facilitar la comprensión de su estatus real actual en América Latina y el Caribe Hispano, se abordan los parámetros establecidos por la PAB para garantizar que los MNM puedan cumplir con sus mandatos y ejercer sus funciones de manera eficaz y eficiente. Además, con el avance de la doctrina de Beijing, los nuevos desarrollos conceptuales y metodológicos han encontrado asideros o articulaciones con el espíritu de lo que se planteó en la Plataforma. Por ello, se toman en cuenta, además, las recomendaciones reflejadas en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas con motivo de Beijing+20<sup>45</sup>, las recomendaciones que regularmente emite el Comité de la CEDAW sobre los MNM y algunos debates y recomendaciones pertinentes sobre el tema en torno a la negociación de la Agenda 2030 y los ODS, descritas anteriormente.

En esta primera parte del estudio se abordan las cuestiones siguientes: 1) La evolución institucional de los MNM; 2) La situación actual de los MNM; 3) Las leyes e instrumentos nacionales de políticas de igualdad; 4) Los mandatos y funciones actuales de los MNM; 5) La capacidad de los MNM; 6) La coordinación interministerial y los MNM; 7) La coordinación de los MNM con la sociedad civil; 8) Mecanismos nacionales de seguimiento y rendición de cuentas; 9) Iniciativas de formación y capacitación sobre igualdad de género; 10) Otros mecanismos nacionales/subnacionales de las mujeres e igualdad de género. Finalmente, sobre la base del análisis realizado, esta primera parte ofrece una serie de conclusiones y recomendaciones en la sección 11).

# 1. EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES

El análisis del origen y la evolución institucional<sup>46</sup> de las instancias que precedieron a los MNM actuales permite obtener una perspectiva amplia sobre su trayectoria a lo largo de varias décadas para identificar tendencias a nivel regional. El análisis se divide entre la etapa previa a 1990 (pre-Beijing) y la etapa posterior a 1990, que se puede considerar de preparación para Beijing y el período ulterior. Esta diferenciación se debe a que fue en las reuniones regionales preparatorias donde se debatieron las condiciones incluidas en la PAB, y durante la celebración misma de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) cuando se aprobaron como parte de la Esfera de Especial Preocupación H de la PAB.

Uno de los indicadores cualitativos comúnmente utilizados para analizar la representación y el poder de incidencia que tienen los MNM en los gabinetes de gobierno es el **nivel jerárquico** que ocupan estos mecanismos dentro del poder ejecutivo. La literatura académica ofrece diferentes modalidades de indicador de rango jerárquico de los MNM, normalmente diferenciando entre un nivel jerárquico alto y un nivel jerárquico bajo<sup>47</sup>. En América Latina se utiliza a menudo el indicador del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe de la CEPAL<sup>48</sup>, que describe el estatus que los países han conferido formalmente a los MNM mediante leyes, decretos y otras resoluciones oficiales, y que distingue entre los siguientes tres niveles de clasificación:

- **Nivel jerárquico alto:** son mecanismos con rango institucional de ministerio o bien mecanismos cuyo/a titular tiene rango de ministro/a con plena participación en el gabinete de gobierno.
- **Nivel jerárquico medio:** son mecanismos que dependen de la presidencia, cuyos titulares no



*Apertura de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. Vista de la mesa principal de la apertura, Gertrude Mongella, Secretaria General de la Conferencia, lidera la sesión desde el pódium, Beijing, China, 4 de septiembre de 1995.*

*Foto: ONU/Milton Grant*

participan en el gabinete de gobierno y que ocasionalmente pueden tener algún rango de relativa autonomía (oficinas adscritas a la presidencia, secretarías, institutos nacionales y otras figuras).

- **Nivel jerárquico bajo:** son mecanismos que dependen de un ministerio o de una autoridad de menor rango (viceministerios, institutos, consejos y otras figuras).

Según la reconstrucción realizada sobre la evolución de los MNM y aplicando este indicador, se puede deducir que, antes de 1990, la mayoría de los países de América Latina y el Caribe Hispano contaban con

instancias de nivel jerárquico “bajo”. Así ocurría en aproximadamente el 68% de los MNM, es decir, 13 de 19 países (la Argentina, Bolivia, el Brasil, Costa Rica, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, el Paraguay, el Perú y el Uruguay). Por otro lado, aproximadamente el 26% de los países (5 en total) contaban con instancias en un nivel “medio” (Chile, Colombia, Nicaragua, la República Dominicana y Venezuela). En 1990 no existía ningún MNM con nivel jerárquico alto en América Latina y el Caribe Hispano. Cuba es el único país que no contaba con un MNM en esta época.

Las décadas anteriores a 1990 muestran una importante diversidad de dependencias jerárquicas de las diferentes instancias, principal y nominalmente dedicadas a las mujeres. Con frecuencia, estaban adscritas a (o dependían de) ministerios sectoriales sociales, lo que evidencia la vinculación de los asuntos de las mujeres con asuntos sociales, en particular, infancia y familia. Otros dependían de ministerios de Justicia en apoyo a reformas legislativas a favor de los derechos de las mujeres. También era frecuente la existencia de instancias dedicadas a las mujeres en los ministerios de Trabajo. Otras veces se crearon instancias dentro de los ministerios de Asuntos Exteriores con el propósito de participar, apoyar y dar seguimiento al cumplimiento de las normativas internacionales relacionadas con temas de la mujer (en particular, la CEDAW y las Conferencias Internacionales de la Mujer). Otras pertenecían a oficinas de las primeras damas, dedicadas a programas sociales dirigidos a familia e infancia. En contadas ocasiones estas instancias estaban adscritas directamente a la presidencia (es el caso de los cinco países mencionados anteriormente con rango jerárquico “medio”) y solamente en el caso de Venezuela existió un MNM con el más alto rango jerárquico en las décadas previas a 1990. Se trata del Ministerio de Estado para la Incorporación de la Mujer al Desarrollo creado en 1979, ya que desde 1975 se había creado una Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República.

Por otro lado, se aprecia una diversidad notable en cuanto a los tipos de instancias que precedieron a los actuales MNM, siendo los más frecuentes las oficinas, direcciones y comisiones dedicadas a los asuntos de la mujer, de manera exclusiva o en combinación con temas relacionados con la familia o los asuntos sociales. Los resultados de las instancias documentadas que existieron en diferentes momentos en los 19 países en el período previo a 1990 se resumen en el siguiente cuadro:

**Cuadro 1.**

### **Instancias predecesoras de los MNM existentes antes del decenio de 1990**

Denominación	Número de instancias documentadas
Oficina	14
Comisión	5
Dirección	5
Instituto	2
Secretaría	2
Departamento	2
Programa	2
Ministerio	1
Consejo	1
Centro	1
<b>TOTAL de instancias documentadas</b>	<b>35</b>

De las 35 instancias documentadas, solo se ha encontrado evidencia de dos instancias que fueron creadas por ley. Se trata del *Conselho Nacional Dos Direitos de la Mulher* del Brasil, creado en 1985 por la Ley núm. 7353, y del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia de Costa Rica, creado en 1986 por la Ley núm. 7026. De las 35 instancias, se ha encontrado evidencia de siete que se crearon por decreto o decisión del poder ejecutivo. Se trata de la Junta Nacional de Acción Social de Bolivia, creada en 1971 por el Decreto Supremo núm. 09922; la Oficina de la Mujer de Nicaragua creada en 1975 por el Decreto núm. 101; la Oficina de Programas para la Mujer y la Familia de Costa Rica, creada en 1976 por el Decreto Ejecutivo núm. 5991; la Oficina Nacional de la Mujer de Guatemala creada en 1981 por el Acuerdo Gubernativo 24-81; la Dirección de Promoción de la Mujer de la República Dominicana, creada en 1983 por el Decreto núm. 46; el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) de Uruguay, creado en 1987 por el Decreto presidencial 226/87; y el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), creado en 1987 por el Decreto núm. 293.

Muchas de estas instancias existían de manera paralela a otras similares en otros ministerios sectoriales o estaban enmarcadas en proyectos de cooperación dirigidos a la mujer o a la familia. Era común que existieran instancias de diferente índole en ministerios sectoriales sin que existiera una entidad coordinadora o aglutinadora. En **Honduras**, por ejemplo, se ha documentado que en la década de 1980 “la tendencia hacia la construcción de una institucionalidad siguió siendo de carácter sectorial y diluida en cada Secretaría

de Estado, sin crearse mecanismos de coordinación entre las diferentes unidades técnicas”<sup>49</sup>. La probabilidad de cambio o desaparición de estas instancias era elevada debido a cambios de gobierno o reestructuraciones de las instituciones del Estado. En gran medida esto se debía a la falta de institucionalización de muchas de las entidades existentes.

En general, se puede constatar un creciente interés en el último tercio del siglo XX en crear instancias dedicadas exclusivamente a las mujeres, generalmente vinculadas a los roles tradicionales de género. En el caso del **Brasil**, se crearon mecanismos en algunos Estados antes de establecer un mecanismo a nivel federal. En otros casos existían mecanismos de las mujeres en otros poderes del Estado antes que en el poder ejecutivo. Es el caso, por ejemplo, de **Honduras**, donde ya existía la Comisión de la Mujer del Congreso, un órgano que fue en gran medida impulsor de reformas legislativas clave “en la definición de las necesidades y vacíos legislativos, y de las prioridades del trabajo a realizar en relación con reformas, derogaciones de leyes discriminatorias y emisiones de leyes equitativas”, incluida la creación de un mecanismo nacional de las mujeres<sup>50</sup>. El enfoque generalizado de estas instancias era de *Mujer en el Desarrollo* (MED), vinculado en la mayor parte de las ocasiones con los asuntos relativos a la familia y la infancia.

Pese a que ya existían instancias dedicadas a las mujeres de forma previa al Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), es claro el impulso que esta década, así como la aprobación de la CEDAW (1979) y cada Conferencia Mundial sobre la Mujer (en 1975, 1985, 1990 y 1995) dieron a la creación y el fortalecimiento de los MNM. También en muchos casos se reconoce el estímulo y apoyo significativos que brindó la cooperación y los organismos internacionales, incluida la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), para la creación y el fortalecimiento de mecanismos nacionales que atendieran los asuntos de las mujeres en esta etapa. No obstante, también era manifiesta la dependencia de muchos de los programas o instancias dedicados a las mujeres con respecto a la cooperación internacional, cuyos fondos con frecuencia apuntalaban de manera significativa su existencia.

## 2. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES



*Foto grupal de titulares de MNM con la Presidenta de Chile Michelle Bachelet y representantes de ONU Mujeres y CEPAL durante la Sesión Especial sobre Beijing +20 en América Latina y el Caribe, realizada en el marco de la 51 Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago, Chile, noviembre de 2014.*

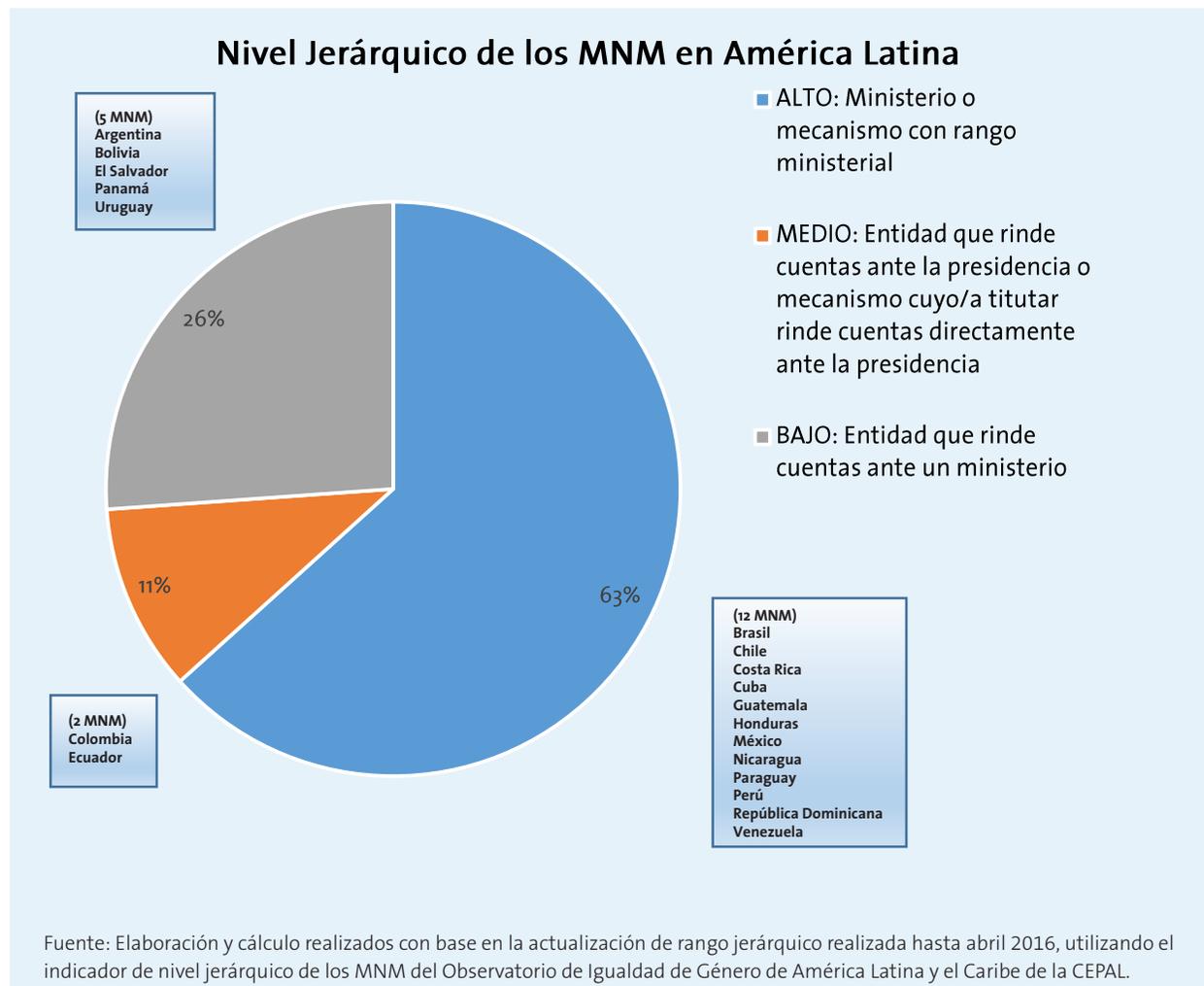
*Fuente: ONU Mujeres*

Desde los años de preparación de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing y sobre todo después de la adopción de la PAB (1995), se han creado MNM en todos los Estados de América Latina y el Caribe, y donde ya existían se han fortalecido institucionalmente. La única excepción es la del MNM de Cuba, que, como se describe más adelante, presenta características particulares en la región. En consonancia con las tendencias globales recogidas en el informe del Secretario General de Beijing+20<sup>51</sup> y con lo resumido en el informe regional de Beijing+20 de América Latina y Caribe<sup>52</sup>, los MNM de la región han tendido a fortalecerse institucionalmente y a escalar en la jerarquía.

El gráfico 1 ofrece el panorama de la situación de los MNM actualizada hasta abril de 2016. De los 19 MNM de América Latina, se puede constatar que aproximadamente dos tercios (12 en total) tienen rango jerárquico alto (el Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana y Venezuela); aproximadamente una décima parte (2 en total) tiene rango jerárquico medio (Colombia y el Ecuador); y aproximadamente una cuarta parte (5 MNM) tiene rango jerárquico bajo (la Argentina, Bolivia, El Salvador, Panamá y el Uruguay).

Gráfico 1.

## Nivel jerárquico de los MNM en América Latina



El listado realizado de los MNM, resumido en el cuadro 2, permite observar que actualmente existen siete tipos de MNM:

**Cuadro 2.**

**Tipos de MNM existentes hasta abril de 2016**

Denominación	Número total	Países
1. Ministerio	7	Brasil, Chile, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela
2. Instituto	6	Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Panamá y Uruguay
3. Consejo	2	Argentina y Ecuador
4. Secretaría Presidencial	1	Guatemala
5. Consejería Presidencial	1	Colombia
6. Viceministerio	1	Bolivia
7. Federación	1	Cuba
TOTAL	19	

La comparación de este cuadro con el detallado en la sección anterior permite deducir que, a diferencia de la etapa previa a 1990, en la que predominaban las oficinas, **en la actualidad predominan los ministerios y los institutos de la mujer.**

Por otro lado, como complemento necesario al examen del rango jerárquico de los MNM, es importante **analizar la base jurídica como indicador de la estabilidad institucional.** En concreto, se observa que 16 de los 19 MNM actuales de América Latina y el Caribe Hispano (aproximadamente el 84%) se crearon por ley o por decreto con rango de ley (llamados frecuentemente decretos legislativos). Es el caso de Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, el Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela. El análisis también revela que, una vez creados por ley, las subsiguientes modificaciones de la denominación, estructura, rango y dependencia jerárquica de los MNM a menudo se aprueban mediante decretos del poder ejecutivo, y no del poder legislativo. Son los casos, por ejemplo, de las modificaciones experimentadas por el MNM del Brasil en 2012 y 2013 por cambio de estructura y ampliación de cargos, y en 2015 por reestructuración ministerial; en Colombia en 1999, 2010 y 2014 por modificaciones de denominación, reestructuración general de la Presidencia y de todas sus dependencias, lo cual modificó el acceso directo al Consejo de Ministros; en Costa Rica en 2012 por concesión de rango de ministra a su titular; en Honduras en 2014 por modificaciones en su dependencia jerárquica; en la República Dominicana en 2010 por cambio de rango

institucional, que pasó de ser secretaria a ministerio; y en Venezuela en 2008 y 2009 por cambio de su rango ministerial, denominación, funciones y estructura. Por otro lado, en el caso de la Argentina y Guatemala, los actuales MNM se crearon por decreto o acuerdo del poder ejecutivo, así como también las subsiguientes modificaciones que han experimentado.

En el caso del Brasil, como parte de las medidas de austeridad puestas en marcha por el gobierno en 2015, se produjo una modificación llamada “medida provisoria” (2 de octubre 2015) aprobada en el Congreso, que finalmente desembocó en la aprobación de la Ley número 13.266, de 5 de abril de 2016 por parte del Senado. A consecuencia de esta Ley, el MNM, cuya denominación era *Secretaria de Políticas para as Mulheres*, pasa a integrarse en el nuevo *Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos*, que aglutina varias carteras bajo un mismo ministerio de nueva creación. Como consecuencia de ello, el nuevo ministerio pasa a ocuparse tanto de los temas de las mujeres y la igualdad de género como de los asuntos relativos a los derechos humanos, la juventud, las personas mayores, la infancia, las personas con discapacidad, las minorías, las personas adictas a las drogas y la igualdad racial.

Además de analizar las tendencias en los cambios de rango jerárquico de los MNM, es pertinente analizar otros cambios que suelen experimentar estos mecanismos en sus estructuras, modelos de funcionamiento, mandatos y funciones, que determinan el alcance de sus acciones y pueden afectar a su capacidad de actuación. Si examinamos el período

de 1990 a 2015, los MNM de América Latina y el Caribe Hispano han experimentado en promedio tres cambios de denominación. Este cambio ha estado acompañado de una modificación en su disposición legal en la gran mayoría de los casos, y consecuentemente en su mandato y funciones, rango institucional, dependencia jerárquica o estructura.

Los cambios han sido positivos en muchos casos, puesto que han servido para dotar al MNM de una posición estratégica en la estructura y jerarquía de gobierno y, negativos en otros, al suponer un retroceso con respecto a los avances conseguidos anteriormente. En el caso del MNM del Brasil, como se puede apreciar en su ficha en el anexo 1, la *Secretaria de Políticas para as Mulheres* experimentó tres cambios positivos desde su creación en 2003 para elevar el rango de su titular a ministra, modificar su estructura y ampliar sus funciones, llegando a tener el rango más alto posible dentro del gabinete de gobierno y siendo una entidad dedicada exclusivamente a las mujeres y la igualdad de género. No obstante, el cambio aprobado por ley en abril de 2016, mencionado en párrafos anteriores, parece indicar un retroceso dado que ha conllevado la eliminación de la principal atribución de la anterior *Secretaria de Políticas para as Mulheres* de transversalizar la igualdad de género en las políticas públicas.

En otros casos los cambios han generado incertidumbre o han provocado la discontinuidad de diversas acciones. Es el caso, por ejemplo, del Ecuador, cuyo MNM experimentó una larga transición que duró cinco años. A partir de 2009, el entonces CONAMU pasó a convertirse en la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres (Comisión de transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género). Fue hasta 2014, cuando finalmente se creó el Consejo Nacional de Igualdad de Género. La inestabilidad institucional generada en esa larga transición ha sido reconocida tanto por el gobierno en su informe Beijing+20 como por las OSC en las encuestas realizadas.

La alta rotación en el liderazgo del MNM puede generar inestabilidad institucional e incertidumbre sobre la continuidad de los programas y acciones del MNM. Por mencionar un ejemplo de rotación constante, el INIM en Nicaragua experimentó seis cambios de titular en un período de cinco años y medio entre 2007 y mediados de 2012. Cabe destacar que el INIM pasó a ser Ministerio de la Mujer a inicios de 2013.

En algunos casos, aunque el cambio de denominación parezca mínimo, como en el caso de la Argentina, donde el MNM pasó de denominarse “Consejo Nacional de la

Mujer” a “Consejo Nacional de las Mujeres”, subyace una intención de ofrecer una perspectiva más inclusiva que reconozca la diversidad, como describe el decreto 326/2010 por el que se modifica la denominación del MNM en la Argentina “contemplando la diversidad de las mujeres a las que van dirigidas las políticas públicas de equidad e igualdad”. En una línea similar, en el Uruguay, el Instituto Nacional de la Familia y la Mujer pasó a denominarse Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a finales de 2005 (art. 377 de la Ley núm. 17930).

El análisis de las trayectorias de los MNM permite descubrir tendencias regionales. No obstante, pese a que en el estudio no se analiza ningún mecanismo de manera singular, es importante fijar la atención en algunos matices y casos específicos que se diluyen en un agregado regional, de cara a examinar el estatus que efectivamente poseen los MNM.

De los institutos existentes en la región, los de Costa Rica, Honduras y México tienen la característica de que su titular tiene rango de ministra y participa en el gabinete de gobierno, de ahí su elevado rango jerárquico. En los casos de Costa Rica y México, estos mecanismos tienen autonomía y patrimonio propio. En el caso de Honduras, la titular del INAM tiene rango de ministra, otorgado por el decreto de creación del INAM (Decreto legislativo 232-98 de 30 septiembre 1998). No obstante, como consecuencia de la reestructuración que el gabinete de gobierno experimentó en 2014, según fuentes consultadas, la titular del INAM dejó de participar plenamente en el gabinete de gobierno, y pasó a ser representada por el Ministro de Desarrollo e Inclusión Social, al que actualmente está adscrito el INAM como parte de la reestructuración. Por tanto, según decreto, el INAM sigue cumpliendo con el indicador de nivel jerárquico “alto”. Sin embargo, este rango “alto” podría ser cuestionable si efectivamente su titular no participa plenamente en el gabinete de gobierno.

Se han documentado otros retrocesos en la región en cuanto al rango de ministra de algunas titulares o a la denominación del cargo que desempeñan estas. En Costa Rica, la titular del INAMU (Presidenta Ejecutiva) tuvo rango ministerial desde la creación del Instituto en 1998. Este rango fue depuesto durante la Administración 2006-2010 y, tras la protesta de una serie de organizaciones de mujeres y las recomendaciones emitidas por el Comité de la CEDAW, entre otras presiones, la titular recuperó su rango de ministra en 2012 durante la Administración de la Presidenta Chinchilla. Posteriormente se presentó un proyecto de ley a la Asamblea Legislativa en 2012 para

convertir el INAMU en un Ministerio de Igualdad y Equidad de Género que promueva la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas del país. Esta propuesta no ha prosperado hasta la fecha.

En el caso de Guatemala, en 2012, según acuerdo gubernativo 34-2012, el Presidente de la República pasó a nombrar directamente a la Secretaria Presidencial de la Secretaría Presidencial de La Mujer (SEPREM), derogando el artículo del acuerdo gubernativo 200-2000 que creó la SEPREM y el 130-2001 del 6 de abril de 2001, el cual emitió su reglamento orgánico interno y delegaba este nombramiento en las coordinadoras de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil. Esto fue denunciado por las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil como un claro “retroceso” con respecto a los avances que las mujeres habían conseguido en la década anterior<sup>53</sup>.

En Colombia, el MNM pasó a denominarse “Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer” en 1999, en 2010 “Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer” y en 2014 nuevamente “Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer”.

Otros cambios, aun sutiles, han servido para fortalecer o posicionar institucionalmente al MNM. En El Salvador, a partir de 2009, la Secretaria<sup>54</sup> de Inclusión Social pasó también a presidir, además de esa cartera, el MNM. Esto abrió la posibilidad al ISDEMU, aun teniendo rango bajo, de tener una coordinación más estrecha y cercana con otros ministerios sectoriales y de incidir en el gabinete de gobierno a través de la Ministra de Inclusión Social. Esta estrecha colaboración se materializó más concretamente en el Programa Ciudad Mujer<sup>55</sup>, que logró incluir y coordinar a un gran número de instituciones sectoriales alrededor de este programa integral de servicios especializados dirigidos a las mujeres.

En muchos casos, los cambios experimentados por los MNM han sido paulatinos. En lo que concierne al Paraguay y la República Dominicana, por ejemplo, se crearon secretarías de la mujer con rango medio que más tarde se convirtieron en ministerios de la mujer con rango alto.

En los casos de Chile y Venezuela, los mecanismos antecesores a los actuales Ministerios de la Mujer, es decir, el SERNAM y el INAMUJER respectivamente, se han integrado dentro de los nuevos ministerios de la mujer una vez creados.

Hasta abril de 2016, doce MNM dependían administrativamente de la Presidencia (concretamente los del Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador,

Guatemala, México, Nicaragua, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana y Venezuela), cinco del ministerio o entidad encargada de asuntos sociales (la Argentina, El Salvador, Honduras, Panamá y el Uruguay) y uno del Ministerio de Justicia (Bolivia). Esto pone de manifiesto que parece haberse superado en gran medida la tradicional asociación jerárquica de las instancias dedicadas a las mujeres con las instituciones que se encargan de los asuntos sociales, en particular vinculados a familia y la infancia. No obstante, existen algunos países en los que, si bien no se da esta asociación jerárquica, el MNM tiene a su cargo asuntos relacionados con la familia y la infancia. Es el caso, por ejemplo, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú. Por otro lado, los asuntos vinculados a los roles tradicionales de género siguen formando parte de los mandatos y funciones de muchos MNM, como se expone más adelante.

El Comité de Expertas de la CEDAW recomienda con frecuencia la modificación del rango jerárquico del MNM al más alto nivel, con vistas a mejorar su visibilidad, su eficacia y su capacidad de influir en la formulación, el diseño y la aplicación de las políticas de igualdad de género, así como su papel de coordinación en todos los niveles de gobierno. Estas recomendaciones han sido recogidas recientemente, por ejemplo, en las observaciones finales comunicadas a Colombia (2013), Bolivia (2015) y el Ecuador (2015).

## El caso único de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC)

La Federación de Mujeres Cubanas (FMC) se considera un caso *sui generis* en la región de acuerdo con los parámetros de la PAB sobre los MNM y con las recomendaciones del Comité de Expertas de la CEDAW. La FMC existe desde 1960 como organización no gubernamental de masas pero tiene un importante nivel de influencia en las políticas públicas. Tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, el Estado cubano reconoció a la FMC mediante Acuerdo del Consejo de Estado de 7 de abril 1997 como el “mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres” de Cuba. En este papel, y sin perder su condición de organismo no gubernamental de masas, la FMC integra a través de su Secretaria General el Consejo de Estado de la República de Cuba y dirige la Comisión de Atención a la Mujer, la Infancia y la Juventud de la Asamblea Nacional del Poder Popular, coordinándose con los ministerios y organismos de gobierno.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe de la CEPAL considera a la FMC como un MNM de rango jerárquico alto. No obstante, el Comité de la

CEDAW no reconoce a la FMC como mecanismo estatal para el adelanto de las mujeres dada su condición de organización no gubernamental y dado que no recibe fondos periódicos del Estado, “lo cual limita su eficacia en la promoción del disfrute por la mujer de sus derechos y la igualdad de género”<sup>56</sup>. El Comité expresa su preocupación porque Cuba no cuente con un MNM con “autoridad suficiente y recursos humanos y financieros adecuados con cargo al presupuesto del Estado para promover eficazmente la aplicación de la Convención”<sup>57</sup>. El Comité ha recomendado reiteradamente al Estado cubano que “establezca un mecanismo nacional para el adelanto de la mujer e impulse la coordinación entre la Federación de Mujeres Cubanas y los organismos estatales, en particular proporcionando suficientes recursos humanos y financieros”<sup>58</sup>.

## Tendencias predominantes en la evolución del rango jerárquico de los MNM

Es innegable que la mayoría de los MNM han experimentado un fortalecimiento a partir del decenio de 1990 hasta la actualidad. En concreto, se pueden identificar dos tendencias predominantes y un caso único en las trayectorias que experimentaron los MNM en cuanto a su jerarquía dentro del poder ejecutivo:

1. La primera tendencia es la de la **permanencia** en el rango jerárquico a lo largo de 20 a 25 años. Se trata de diez MNM que han mantenido el mismo rango jerárquico, sea “alto” (es el caso de Cuba, Guatemala, Honduras, el Perú y la República Dominicana), “medio” (Colombia) o “bajo” (Bolivia, El Salvador, Panamá y el Uruguay).
2. La segunda tendencia es la de la **evolución**: ocho MNM pasan de tener rango jerárquico “bajo” o “medio” a rango jerárquico “medio” o “alto”, respectivamente, en aproximadamente 20 a 25 años. Es el caso del Brasil, Chile, Costa Rica, el Ecuador, México, Nicaragua, el Paraguay y Venezuela.
3. Un tercer caso, único, es el de la **involución** que ha experimentado el MNM de la Argentina, que en el período 1991-2015 ha pasado de tener rango jerárquico “medio” a “bajo”.

Se ofrece a continuación un resumen de los factores y agentes clave en la conformación de los actuales MNM que se han identificado en las encuestas aplicadas y la documentación revisada:

- a) el papel de la sociedad civil, en particular de las organizaciones de mujeres y organizaciones feministas;
- b) los instrumentos jurídicos y los acuerdos intergubernamentales internacionales;
- c) la existencia de leyes y marcos normativos favorables;
- d) la presencia y el apoyo de mujeres en puestos de decisión, sobre todo en los poderes ejecutivo y legislativo;
- e) la integración de mujeres provenientes de sociedad civil en puestos en instituciones del Estado;
- f) el apoyo del gobierno;
- g) el apoyo de mujeres pertenecientes a partidos políticos;
- h) la construcción de redes de organizaciones de mujeres en el ámbito internacional;
- i) las “alianzas cruzadas” entre organizaciones de mujeres e instituciones;
- j) el apoyo y presión de la agenda mundial y las organizaciones internacionales, incluida la cooperación multilateral y bilateral;
- k) los contextos y coyunturas políticos favorables;
- l) el apoyo del mundo académico;
- m) la influencia y el ejemplo de los países vecinos.

## Los MNM y la descentralización del Estado

Una de las condiciones que identifica la PAB para asegurar el efectivo desempeño de los MNM es que se cuente en la medida de lo posible con procesos de descentralización que permitan una planificación, una aplicación y un seguimiento descentralizados que involucren a organizaciones no gubernamentales y organizaciones de base comunitaria<sup>59</sup>. Los procesos de descentralización comenzaron en el decenio de 1980 en América Latina, y alcanzaron su mayor auge a partir de finales de esa década hasta el inicio del siglo XXI. La lógica de la subsidiariedad parte de la hipótesis de que las entidades descentralizadas (o los procesos descentralizados) son más eficientes y eficaces porque están más cerca de los beneficiarios finales en los territorios. La descentralización implica a su vez la

redistribución de competencias y recursos de Estados fuertemente centralizados a entidades subnacionales o locales.

Los MNM no han sido ajenos a los procesos de descentralización. No obstante, la existencia de MNM descentralizados no parece predominar en la región. Según la información analizada y reflejada en el gráfico 2, una tercera parte de los MNM (6 de 18) son entidades descentralizadas y el resto (12 de 18 MNM) no lo son.

**Gráfico 2.**

### **MNM y descentralización**



En la sección 10 se ofrece una breve reseña sobre la existencia de instancias de las mujeres y la igualdad de género en los niveles subnacionales y locales, que resultan esenciales para la interlocución y articulación con los MNM de ámbito nacional, sobre todo en los casos en que los MNM no están descentralizados.

### **Principal enfoque de trabajo de los MNM**

El análisis de los mandatos y funciones actuales —que se aborda en detalle en la siguiente sección— permite determinar que actualmente diez MNM tienen un enfoque predominantemente de *Género en el Desarrollo* (GED) y nueve MNM tienen un enfoque predominantemente de *Mujer en el Desarrollo* (MED). En el cuadro 3 se resumen los resultados del análisis realizado.

**Cuadro 3.****Enfoque predominante del MNM, según sus mandatos y funciones**

Enfoque principal	Mujer en el Desarrollo (MED)	Género en el Desarrollo (GED)
Argentina		X
Bolivia		X
Brasil	X	
Chile		X
Colombia	X	
Costa Rica		X
Cuba	X	
Ecuador		X
El Salvador	X	
Guatemala	X	
Honduras	X	
México		X
Nicaragua	X	
Panamá		X
Paraguay	X	
Perú		X
República Dominicana		X
Uruguay	X	
Venezuela		X
TOTAL	9	10

Esta clasificación, elaborada únicamente sobre la base del análisis de mandatos y funciones, no descarta que la práctica del trabajo pueda diferir de lo que estos indican y de que pueda haber una mezcla de orientaciones MED/GED en el trabajo de los MNM. Tampoco se descarta que, aunque se evidencie un enfoque predominante, el MNM aplique simultáneamente otro enfoque diferente del predominante. De hecho, se observa que muchos MNM que tienen un enfoque principal MED, también tienen un componente fuerte del enfoque GED. Es el caso, por ejemplo del Brasil, Honduras, el Paraguay y el Uruguay.

# 3. LEYES, POLÍTICAS Y PLANES NACIONALES DE IGUALDAD DE GÉNERO



Intervención de la diputada de Ecuador Blanca Arguella en el Parlantino.

Fuente: ONU Mujeres

Dada la importancia que tienen las leyes de igualdad y las políticas o planes nacionales para la igualdad de género, en esta sección se enumeran brevemente las que existen actualmente en la región.

## Leyes de igualdad de género

Las leyes de igualdad instruyen la definición de políticas y acciones a favor de la igualdad y la no discriminación basada en el sexo, y constituyen un medio de aplicación de las obligaciones asumidas por los Estados en lo referente a los derechos de las mujeres; más concretamente, las reflejadas en la CEDAW (artículo 15) y otros tratados internacionales de derechos humanos.

Es conocida la brecha que existe entre la igualdad jurídica (*de jure*) y la igualdad real (*de facto*) y las dificultades que existen para subsanar esa brecha a favor de una igualdad sustantiva<sup>60</sup>. Como describe Alda Facio<sup>61</sup>, el Comité de la CEDAW define la igualdad sustantiva como los principios necesarios para lograr una igualdad de derechos, a saber, el principio de no discriminación

y el principio de la intervención o responsabilidad estatal. Esto incluye la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados. Además, no pretende establecer una dicotomía entre igualdad *de jure* e igualdad *de facto*, pues ambas son necesarias para lograr el objetivo final de la igualdad sustantiva.

La existencia de leyes de igualdad (igualdad *de jure*) no supone un reconocimiento tácito sino explícito de la igualdad de derechos de las mujeres y en general estas leyes brindan una base jurídica a las políticas públicas vinculadas con la igualdad de género. No obstante, su mera existencia no garantiza su ejecución ni la protección de los derechos anunciados. La CEDAW compromete a los Estados a poner en marcha tres procesos o etapas para garantizar la igualdad: 1) el reconocimiento del derecho mediante la promulgación de leyes, 2) el goce a través de la provisión de las condiciones que lo permitan, 3) el ejercicio a través de la existencia de mecanismos para que las titulares de derechos puedan denunciar la violación de sus derechos y puedan lograr resarcimiento<sup>62</sup>. El cuadro siguiente muestra los países que cuentan con legislación sobre igualdad de género en el ámbito nacional.

**Cuadro 4.****Leyes de igualdad entre mujeres y hombres**

<b>Colombia</b>	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2003)
<b>Costa Rica</b>	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990)
<b>El Salvador</b>	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011)
<b>Honduras</b>	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000)
<b>México</b>	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)
<b>Nicaragua</b>	Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008)
<b>Panamá</b>	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1999)
<b>Perú</b>	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007)
<b>Uruguay</b>	Ley de Promoción de la Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres, (2007)
<b>Venezuela</b>	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999)

**Políticas o planes nacionales de igualdad de género**

La promulgación de leyes de igualdad a lo largo de los años 1990 y 2000 se ha documentado como indicativo de una creciente toma de conciencia de la necesidad de dotar de “mejores soportes de carácter jurídico” a los planes y otras políticas de igualdad<sup>63</sup>. La existencia de una base jurídica tiende a posibilitar el desarrollo de una institucionalización coherente y estable.

El cuadro 5 refleja la información que se ha recabado de 18 países que cuentan con algún instrumento de política de igualdad de alcance nacional<sup>64</sup>.

**Cuadro 5.****Instrumentos de políticas de igualdad**

<b>Bolivia</b>	Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades – Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien (2008)
<b>Brasil</b>	Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (PNPM) (2013-2015)
<b>Chile</b>	Nueva Agenda de Género (2014-2018) Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2020)
<b>Colombia</b>	Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (2013-2016)
<b>Costa Rica</b>	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (2007-2017)
<b>Cuba</b>	Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing (PAN) (1997)
<b>Ecuador</b>	Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género (2014-2017)
<b>El Salvador</b>	Política Nacional de las Mujeres (2014) Plan Nacional de Igualdad para las Mujeres Salvadoreñas (2012-2017)
<b>Guatemala</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer (PNPDIM) Plan de Equidad de Oportunidades (2008-2023)
<b>Honduras</b>	Política Nacional de la Mujer y II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (2010-2022)
<b>México</b>	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres (PROIGUALDAD) (2013-2018)
<b>Nicaragua</b>	Propuesta / Borrador Políticas de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (2007)
<b>Panamá</b>	Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) (2012)
<b>Paraguay</b>	III Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2008-2017)
<b>Perú</b>	Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) (2012-2017)
<b>República Dominicana</b>	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG II) (2007-2017)
<b>Uruguay</b>	Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) (2007-2011)
<b>Venezuela</b>	Tercer Plan para la Igualdad y Equidad de Género “MNMá Rosa” (2013-2019)

El único país que no cuenta con un instrumento de política pública de igualdad en el ámbito nacional es la Argentina.

Varios países de la región señalan que cuentan con una segunda y, en algunos casos, tercera generación de políticas de igualdad. Es el caso del Brasil, México, el Paraguay, la República Dominicana y Venezuela.

Por otro lado, existen países que han integrado la igualdad de género como componente o eje transversal dentro de sus planes nacionales de desarrollo. Es el caso, por ejemplo, del Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) de México, el Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) del Ecuador, el Plan Nacional de Desarrollo

(2013-2018) del Paraguay, la Estrategia Nacional de Desarrollo (2010-2030) de la República Dominicana, el Plan Quinquenal de Desarrollo (2009-2014) de El Salvador y el Plan Nacional de Desarrollo Humano (2012-2016) de Nicaragua.<sup>65</sup>

En México, el INMUJERES ha tenido un papel relevante y sostenido en la evolución de los programas para avanzar en la consecución de igualdad de género, como se describe brevemente en el recuadro 6.

## Recuadro 6.- El INMUJERES de México y los programas conducentes a la igualdad de género

Desde la creación del INMUJERES, el gobierno mexicano ha articulado las acciones en favor de la igualdad entre los sexos mediante programas especiales creados para ese fin. El primero de ellos fue el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) 2001-2006, de obligado cumplimiento para toda la Administración Pública Federal (APF) en sus tres ámbitos de gobierno. Uno de los objetivos principales de este programa fue introducir, de manera transversal, un enfoque de género en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas del gobierno federal.

El diseño del programa Proequidad se logró mediante un proceso participativo de la sociedad civil a través de las integrantes del Consejo Consultivo y del Consejo Social del INMUJERES. El primero es un órgano asesor y promotor de las acciones que se emprenden en beneficio de las mujeres y está conformado por mujeres representantes de distintos sectores de la sociedad, de organizaciones políticas y privadas, de asociaciones civiles, así como de instituciones académicas. El segundo es un órgano de análisis, evaluación y seguimiento de las políticas públicas, programas, proyectos y acciones que se emprenden en beneficio de las mujeres y está integrado por mujeres representativas de los sectores público, privado y social, que se hayan distinguido por sus tareas de impulso a la igualdad de género. Así pues, el contenido de Proequidad recogió preocupaciones relativas al género y propuestas de académicas, funcionarias, legisladoras y luchadoras sociales. Al INMUJERES correspondió impulsar, coordinar y verificar todos los planteamientos y las propuestas contenidas en este Programa, así como emitir opiniones y propuestas dirigidas a las y los legisladores, autoridades y funcionarios públicos, relacionadas con la ejecución de Proequidad.

Posteriormente se elaboró el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2008-2012, que contó con recursos específicos para acciones obligatorias para las dependencias y entidades de la APF, la Procuraduría General de la República y las unidades de la Presidencia de la República. Fortaleció las instancias de la mujer a nivel local y permitió la creación de mecanismos de supervisión, seguimiento y evaluación de las acciones, en relación con el ejercicio de recursos.

Finalmente se elaboró el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad) 2013-2018 para atender lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, que permite la articulación de las políticas públicas mediante la programación y el proceso presupuestario de la Administración Pública Federal. Una de las características del PND es que, por primera vez en la historia, establece entre sus ejes transversales la incorporación de la perspectiva de género en todas las dependencias de la APF, así como en todos los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales, como una estrategia del gobierno federal para impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El propósito de Proigualdad 2013-2018 es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y erradicar la violencia de género, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planificación, programación y elaboración de presupuestos con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad observadas entre mujeres y hombres.

Así pues, en línea con lo establecido en el PND, Proigualdad es un instrumento mediante el cual se puede incorporar en la planificación y en la programación nacional las necesidades de las mujeres y las acciones que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Fuentes\_ Elaborado con la colaboración de INMUJERES México y la Oficina de ONU Mujeres en México y con base al Informe de México Beijing+20 y al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018,

Diario Oficial de la Federación, 30 de agosto de 2013. Oficial de la Federación, 30 de agosto de 2013.

El Comité de Expertas de la CEDAW ha formulado recomendaciones sobre las políticas nacionales de igualdad de los países. A efectos de este estudio, se han examinado las recomendaciones más recientes hechas a los Estados que han entregado sus informes periódicos ante el Comité. Entre las más destacadas en relación con la materia objeto de examen, merece la pena señalar las siguientes: el Comité insta a los Estados a mejorar la aplicación de sus planes y otras políticas de igualdad, con clara identificación de las competencias de las diferentes autoridades nacionales y locales, y que se supervise con regularidad su aplicación. Es el caso por ejemplo de las observaciones finales emitidas a Bolivia (2015).

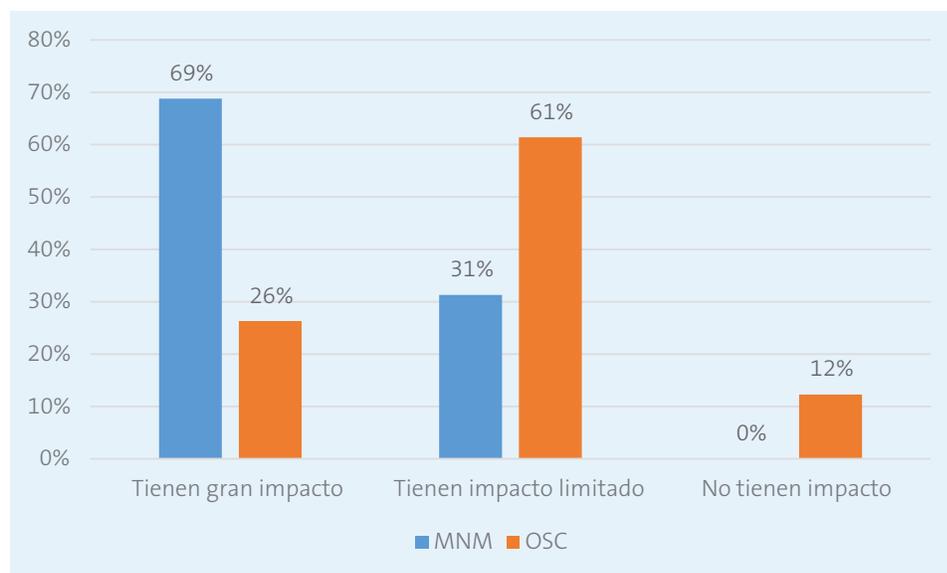
Por otro lado, el Comité insta a los Estados a asegurar una asignación adecuada de recursos humanos y financieros para una eficaz aplicación de las políticas de igualdad, como por ejemplo en el caso de República Dominicana (2013), Bolivia (2015) y el Ecuador (2015).

El Comité también se ha referido a la necesidad de establecer mecanismos de rendición de cuentas para la supervisión y evaluación de la aplicación de las políticas que tienen como fin la promoción y protección de los derechos de las mujeres. Es el caso reciente de las recomendaciones formuladas al Ecuador (2015). En otros casos se ha referido a la necesidad de evaluar los efectos de los planes y políticas predecesores de manera que se diseñen y adapten los nuevos planes y otras políticas nacionales de igualdad de género. Es el caso, por ejemplo, de las recomendaciones realizadas por el Comité a Venezuela (2014).

Dado el papel que deben desempeñar los MNM y la utilidad que pueden tener las políticas y especialmente los planes de igualdad de género como instrumentos para facilitar el trabajo de los MNM, las encuestas aplicadas a los MNM y OSC han sondeado el impacto que se atribuye a la existencia de estos instrumentos en el logro de mayor igualdad de género. Los resultados de las encuestas revelan importantes diferencias de percepción por parte de los MNM y de las OSC, como puede observarse en el gráfico 3.

### Gráfico 3.

#### Percepción sobre el impacto de las políticas en general y especialmente de los planes nacionales de igualdad



De entre las limitaciones o retos identificados que deben ser superados para que estos instrumentos de política pública tengan un mayor impacto positivo, los MNM y las OSC coinciden en identificar los siguientes:

- a) falta de mayor voluntad política al más alto nivel;
- b) falta de mayor compromiso y capacidad de las y los funcionarios públicos;
- c) falta de mayores asignaciones presupuestarias y de recursos humanos;
- d) falta de mayor compromiso de los medios de comunicación y del sector educativo;
- e) deficiencias en la estructura propia del Estado y de sus instituciones;
- f) falta de institucionalización de los mecanismos de género con capacidades instaladas.

Además, las OSC encuestadas también identificaron las siguientes limitaciones o desafíos que no fueron identificados por los MNM:

- a) la escasa presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones;
- b) la falta de laicismo de las instituciones estatales y el peso de sectores conservadores;
- c) la falta de peso político del MNM;
- d) la falta de coordinación institucional;
- e) la necesidad de mayor implicación por parte de las instituciones de organizaciones de mujeres, en particular feministas;
- f) la necesidad de una mayor transparencia y de mayores recursos para las organizaciones de mujeres de base;
- g) la falta de educación a todos los niveles;
- h) la falta de difusión de las prácticas de igualdad de género;
- i) la falta de cumplimiento de los programas políticos;
- j) la falta de coordinación entre las instituciones responsables de las políticas de igualdad a nivel nacional y a nivel local;
- k) el machismo.

# 4. MANDATOS Y FUNCIONES ACTUALES DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES

En esta sección se ofrece un análisis sobre los mandatos y funciones de cada MNM, según sus leyes y decretos vigentes detallados en el anexo 1. A partir de este análisis se puede observar, en primer lugar, que todos los MNM tienen como mandato la gestión de las políticas públicas dirigidas a la igualdad de género, en consonancia con la PAB y las recomendaciones del Comité de Expertas de la CEDAW. En el caso de Cuba, aun cuando la FMC es una organización no gubernamental, la FMC señala que ha asumido esta responsabilidad de gestión.

Para examinar las atribuciones específicas de los MNM, en el cuadro 6 se enumeran los **parámetros relacionados con los Objetivos Estratégicos H1 y H2 de la PAB** (se trata de las funciones número 1-11 y 15 en el cuadro 7). El cuadro 6 recoge también otras funciones e iniciativas que la Esfera de Especial Preocupación H no menciona explícitamente pero que representan elementos importantes de una estrategia de transversalización de la igualdad de género, puesto que buscan fomentar cambios en las raíces estructurales de las desigualdades de género. Se trata, en concreto, de las iniciativas relacionadas con el **trabajo de concienciación, sensibilización, comunicación o educación** para fomentar cambios en los patrones socioculturales a favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres (función número 12 en el cuadro 7). Esto está en consonancia con el artículo 5 de la CEDAW (según se detalla en el anexo 3). Además, se analizaron las atribuciones relacionadas con iniciativas en **procesos presupuestarios** con enfoque de igualdad de género, por considerarse clave para asegurar la asignación de recursos a las políticas públicas dirigidas a este fin (función número 13 en el cuadro 7). También se analizaron las funciones relacionadas con las



*Dos voluntarias en una Casa de la Memoria en Tumaco, Colombia.*

*Foto: ONU Mujeres/Ryan Brown*

**iniciativas de estadísticas de género**, recogidas en el Objetivo Estratégico H3 de la PAB (detallado en el anexo 4 y reflejado como función número 14 en el cuadro 7). En estas áreas de trabajo, los MNM deben tener un importante papel de acompañamiento técnico, asesoramiento y seguimiento.

Del cuadro 7 se puede derivar, en primer lugar, que todos los MNM tienen funciones relacionadas con la formulación y aplicación de políticas públicas sobre igualdad de género, en consonancia con su mandato de gestión. En segundo lugar, salvo excepciones, las funciones de la mayoría de los MNM parecen reflejar lo establecido por la PAB. Casi todos tienen funciones relacionadas con el diseño y ejecución de programas/proyectos (18 de 19 MNM), seguimiento o presentación de informes sobre cumplimiento de compromisos

internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad de género y derechos de la mujer (17 de 19 MNM), y seguimiento o evaluación de la aplicación de las políticas públicas (vigilancia, rendición de cuentas) (16 de 19 MNM). Aproximadamente tres cuartas partes de estos mecanismos tienen funciones relacionadas con la coordinación y cooperación con entidades gubernamentales para asegurar la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas (14 de 19 MNM). El mismo número tiene funciones relacionadas con la cooperación y colaboración con organizaciones de la sociedad civil, en particular con las organizaciones de mujeres (14 de 19 MNM). Además, 12 de 19 MNM tienen funciones relacionadas con la cooperación con mecanismos y organismos internacionales.

Existen medidas en las que los MNM se deben interesar según los parámetros de la PAB sobre las que solamente alrededor de la mitad de ellos tiene competencias. Estas son: investigaciones, análisis o estudios sobre la mujer o igualdad de género (10 de 19 MNM); reformas legislativas para reflejar/corregir medidas en favor de la igualdad de género (10 de 19 MNM); apoyo a la arquitectura subnacional de género (9 de 19 MNM); y formación o capacitación a funcionarios gubernamentales para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en sus políticas y programas (8 de 19 MNM).

Por otro lado, menos de la mitad de los MNM tienen atribuciones consagradas en sus instrumentos constitutivos relacionadas con el trabajo de concienciación, sensibilización, comunicación o educación para fomentar cambios socioculturales en favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Solo 3 de 19 tienen entre sus funciones el acompañamiento a las iniciativas que se emprendan en el ámbito de las estadísticas de género, y 2 de 19 se ocupan de los procesos presupuestarios con enfoque de género. Solo un MNM, el de la República Dominicana, incluye entre sus atribuciones la realización de análisis de los efectos de las leyes, políticas, planes y programas de cara al logro de la igualdad de género.

Es frecuente que determinadas funciones no estén reflejadas en la legislación relativa a los MNM pero sí en otras leyes relativas a otros entes públicos o bien en la legislación o las políticas públicas nacionales sobre igualdad que pueden atribuir funciones a los MNM. Es el caso, por ejemplo, de **Nicaragua**, donde el Ministerio de la Mujer no tiene entre sus funciones el seguimiento o la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad de género y derechos de la mujer,

pero la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (Ley 648) establece que el MINIM debe asumir estas funciones. Otro ejemplo corresponde al **Brasil**, donde la normativa vigente del MNM no contempla la realización de investigaciones, análisis o estudios sobre la mujer y la igualdad de género pero estas atribuciones sí están recogidas en otro decreto específico sobre la elaboración del Informe Anual Socioeconómico de la Mujer (RESEAM, por sus siglas en portugués), que asigna su elaboración al MNM (Decreto núm. 8.131 de 2013). Sobre la normativa de cada ente público o la legislación y las políticas públicas que asignan atribuciones a los MNM no se ha recogido información para cada uno de los MNM de los 19 países.

No obstante, se han documentado algunos casos de MNM que **asumen otras obligaciones descritas en otras leyes o decretos** sin que necesariamente se aumente o refuerce su capacidad, presupuesto o espacios de interlocución y coordinación con otros agentes institucionales clave. Es el caso, por ejemplo, del MNM de Colombia, el cual, además de sus funciones “básicas”,<sup>65</sup> se informa de que ha asumido una larga lista de competencias derivadas de la promulgación de nuevas leyes, algo que se cree podría tener consecuencias en la efectiva concentración o dispersión de su gestión<sup>66</sup>.

Por otro lado, se documentan casos de MNM que tienen funciones atribuidas que pueden solaparse con funciones de otras instancias o mecanismos. Por ejemplo, en el caso de Guatemala, el Comité de Expertas de la CEDAW alertó en sus recomendaciones de 2009 sobre la posible **superposición de funciones** y deficiente coordinación del MNM y otras instancias y órganos del gobierno responsables de defender los derechos de las mujeres indígenas (Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI) y prevenir y erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres (Coordinadora Nacional de Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer, CONAPREVI). Según la información consultada, en 2014 se creó la Dirección de Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, que entró en contradicción y duplicó las funciones de la CONAPREVI.

Otro ejemplo es el de Panamá, país al que el Comité de Expertas de la CEDAW expresó en 2010 su preocupación sobre las formas de coordinación y posible superposición de la labor del MNM y del Consejo Nacional de la Mujer, encargados de promover la igualdad y ocuparse de combatir la discriminación.

Aunque no se analizan las funciones de otras instancias encargadas de promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género ni se analiza el resto de legislación nacional que asigna funciones a los MNM, los ejemplos

mencionados son ilustrativos de la **importancia de asegurar una clara y coherente división de trabajo y de funciones entre el MNM y todas las instancias de gobierno y órganos del Estado**. De esta manera se podría evitar el riesgo de dispersión y desarticulación de la gestión del gobierno y del Estado y garantizar una mejor coordinación interinstitucional bajo el liderazgo del MNM. Además, se observa claramente la **importancia de asegurar que la capacidad de los MNM sea coherente con las funciones que se les asignan**.

Cuadro 7.

## Listado de las funciones de los MNM según sus leyes o decretos vigentes hasta abril de 2016

	PAB	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Cuba <sup>67</sup>	Ecuador	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	Panamá	Paraguay	Perú	República Dominicana	Uruguay	Venezuela	Total	%
Formulación y aplicación de políticas públicas sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	19	100
Diseño y ejecución de programas/proyectos dedicados a la mujer y a la promoción de la igualdad de género	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	18	95
Seguimiento o rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad de género y derechos de la mujer	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	17	89
Seguimiento o evaluación de la aplicación de políticas públicas (vigilancia, rendición de cuentas)	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		15	79
Coordinación y cooperación con entidades gubernamentales para asegurar la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas	X	X	X		X	X	X	X	X				X		X	X	X	X		X	13	68
Cooperación y colaboración con las organizaciones de sociedad civil, en particular con las organizaciones de mujeres	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X				X		X	15	79
Cooperación con mecanismos y organismos internacionales, regionales o subregionales en general	X			X	X	X	X		X			X	X	X				X		X	12	63
Investigaciones, análisis o estudios sobre la mujer y la igualdad de género	X				X	X	X		X			X	X	X	X					X	10	53
Apoyo a la arquitectura subnacional de género	X	X	X	X	X		X					X	X		X		X				9	47
Reformas legislativas para reflejar/corregir medidas en favor de la igualdad de género	X			X	X	X	X	X		X		X	X		X	X				X	10	53
Formación o capacitación a funcionarios gubernamentales para la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas y programas	X				X			X				X	X		X		X	X		X	8	42
Trabajo de concienciación, sensibilización, comunicación o educación para fomentar cambios socioculturales en favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres				X	X			X				X			X			X		X	7	37
Iniciativas de procesos presupuestarios con enfoque de género	X												X		X						2	11
Iniciativas de estadísticas de género	X				X								X				X				3	16
Análisis de impacto de leyes, políticas, planes y programas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	X																	X			1	5
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>10</b>		
<b>%</b>		<b>40</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>33</b>	<b>73</b>	<b>87</b>	<b>40</b>	<b>87</b>	<b>27</b>	<b>53</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>67</b>		

Como indicador de la **coherencia entre las funciones asignadas y el rango jerárquico de cada MNM**, el cuadro 8 muestra los MNM ordenados según el número de funciones documentadas y el rango jerárquico. Como resultado del cruce de estas dos variables, se puede observar, en primer lugar, que 7 de los MNM de nivel jerárquico alto tienen un número considerable de atribuciones (entre 10 y 12 de las 15 funciones analizadas). Se trata de los MNM de Chile, México, Honduras, Costa Rica, Cuba, la República Dominicana y Venezuela (en verde). Entre estos, como se ha comentado, existen significativas diferencias dado que el MNM de Cuba es una organización no gubernamental, los MNM de México, Honduras y Costa Rica son institutos, mientras que el resto son ministerios. De los MNM de alto rango, México es el que mayor número de atribuciones tiene asignadas (13 de las 15 analizadas).

En segundo lugar, se pueden observar algunas incongruencias interesantes para la reflexión. Los casos más llamativos son, por un lado, el del MNM de Panamá (en color rojo) que tiene atribuidas el 87% de las funciones enumeradas (13 de 15) y ostenta un rango jerárquico bajo. En cambio, otros MNM de nivel jerárquico alto como los del Brasil y el Perú tienen atribuidas alrededor de la mitad de las funciones enumeradas y los de Nicaragua, Guatemala y el Paraguay (en amarillo) menos de la mitad. Estos tres últimos tienen un número de funciones comparable, incluso inferior, al número que presentan otros MNM de nivel jerárquico bajo como son los de la Argentina, Bolivia, El Salvador y el Uruguay (en naranja). Finalmente, el caso del MNM de Colombia, con rango jerárquico medio, presenta el 60% de las funciones examinadas (9 de 15) y el MNM del Ecuador, también de rango jerárquico medio, presenta el 33% (5 de 15) (ambos en color gris).

**Cuadro 8.****Listado de MNM ordenado según listado de funciones y nivel jerárquico**

MNM	Núm. de funciones (de un total de 15)	%	Rango jerárquico
México	13	87	Alto (Instituto)
Panamá	13	87	Bajo
Chile	12	80	Alto
Honduras	11	73	Alto (instituto)
Costa Rica	10	67	Alto (instituto)
Cuba	10	67	Alto (federación)
República Dominicana	10	67	Alto
Venezuela	10	67	Alto
Colombia	9	60	Medio
Brasil	8	53	Alto
El Salvador	8	53	Bajo
Perú	8	53	Alto
Bolivia	7	47	Bajo
Argentina	6	40	Bajo
Nicaragua	6	40	Alto
Ecuador	5	33	Medio
Guatemala	5	33	Alto
Paraguay	4	27	Alto
Uruguay	4	27	Bajo (Instituto)

El análisis recabó información sobre otras funciones, no incluidas en el cuadro 6, que se consideran de interés de cara a analizar la naturaleza del trabajo de los MNM. Por un lado, se observó que los MNM de Honduras, México, Nicaragua, Panamá, la República Dominicana y Venezuela (6 MNM) contemplan la movilización o gestión de recursos externos como parte de sus atribuciones. Por su parte, los MNM de Bolivia, Cuba, Honduras, Panamá y Venezuela (5 MNM) contemplan también entre sus funciones el trabajo dirigido específicamente a algunos grupos de mujeres en particular. En el caso de Honduras, se identifica a grupos étnicos y mujeres rurales. En el caso de Panamá, a mujeres indígenas, niñas y adolescentes, mujeres

jóvenes, campesinas, afropanameñas, mujeres con discapacidad y mujeres privadas de libertad. En el caso del Perú, a madres en situación de pobreza.

Los MNM de Bolivia, Cuba y el Perú reflejan entre sus funciones el trabajo dirigido a la familia o a grupos poblacionales específicos. En el caso del Perú, se trata de “poblaciones vulnerables”, término que en este caso incluye a niños, niñas, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, personas desplazadas y migrantes internos/as, y adolescentes en general y en situación de abandono. Los MNM de Cuba, el Perú y Venezuela contemplan entre sus funciones la prestación directa de servicios a mujeres. Los MNM de la Argentina, Bolivia, Chile, El Salvador, México, Panamá

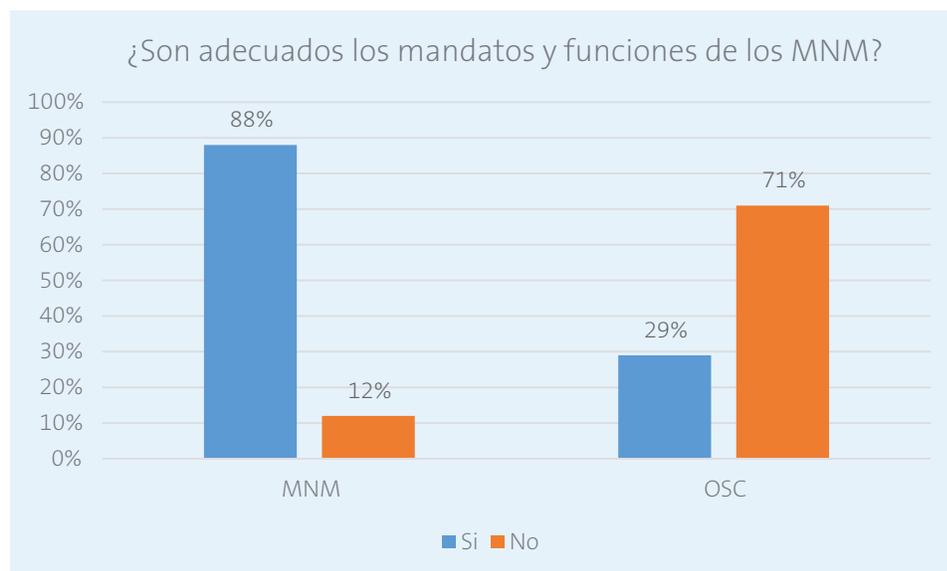
y el Paraguay (7 MNM) reflejan entre sus atribuciones el trabajo relacionado con la erradicación de la violencia contra las mujeres. De hecho, en el caso de la Argentina, el MNM es también el órgano rector de la ley para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

En el caso del Brasil, como se ha mencionado, a raíz de la reestructuración ministerial experimentada entre octubre de 2015 y abril de 2016, el MNM pasó a ocuparse no solo de los temas relacionados con las mujeres y la igualdad de género, sino también de las carteras de derechos humanos, juventud, personas mayores, infancia, personas con discapacidad, minorías, personas adictas a las drogas e igualdad racial.

La información sobre lo que los MNM *deben hacer* según sus mandatos y atribuciones se ha complementado con la percepción que los propios MNM y las OSC encuestados tienen al respecto. En esta línea, la información obtenida a través de las encuestas muestra una gran discrepancia entre la percepción de los MNM y de las OSC. Mientras el 88% de los MNM encuestados considera que los mandatos y funciones que tienen asignados son adecuados para avanzar hacia una mayor igualdad de género, un 71% de las OSC encuestadas considera que **no** lo son (véase el gráfico 4).

**Gráfico 4.**

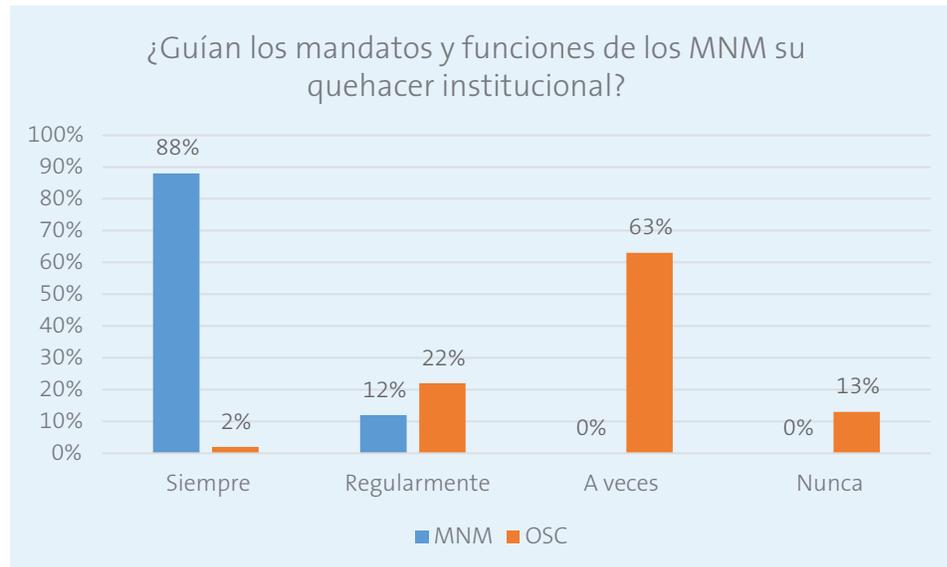
**Percepción de los MNM y de las OSC sobre los mandatos y funciones de los MNM**



También se observa que existe discrepancia en la percepción de los MNM y las OSC sobre si consideran que los mandatos y funciones de los MNM guían el quehacer institucional de los MNM. Mientras los MNM consideran en un 88% que esto sucede “siempre”, las OSC consideran en un 63% que este es el caso “a veces” (véase el gráfico 5).

Gráfico 5.

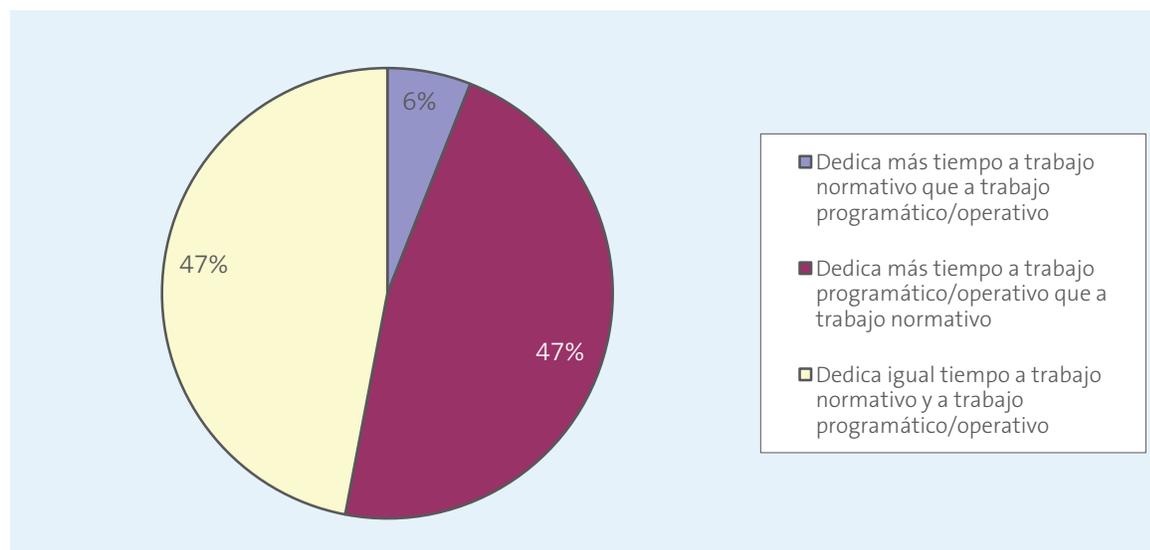
### Percepción sobre los mandatos y las funciones de los MNM



Por otro lado, se ha analizado el tipo de trabajo que los MNM realizan y su distribución para vislumbrar si están orientados hacia trabajo estratégico de asesoramiento o a trabajo programático y operativo. En este sentido, el 47% de los MNM encuestados (8 en total) considera que dedica más tiempo al trabajo programático/operativo que a trabajo normativo, idéntico porcentaje opina que dedica el mismo tiempo al trabajo normativo y al trabajo programático/operativo y un MNM (el del Uruguay) manifiesta que dedica más tiempo al trabajo normativo que al programático/operativo (véase el gráfico 6).

Gráfico 6.

### Percepción de los MNM sobre la naturaleza y distribución de su trabajo



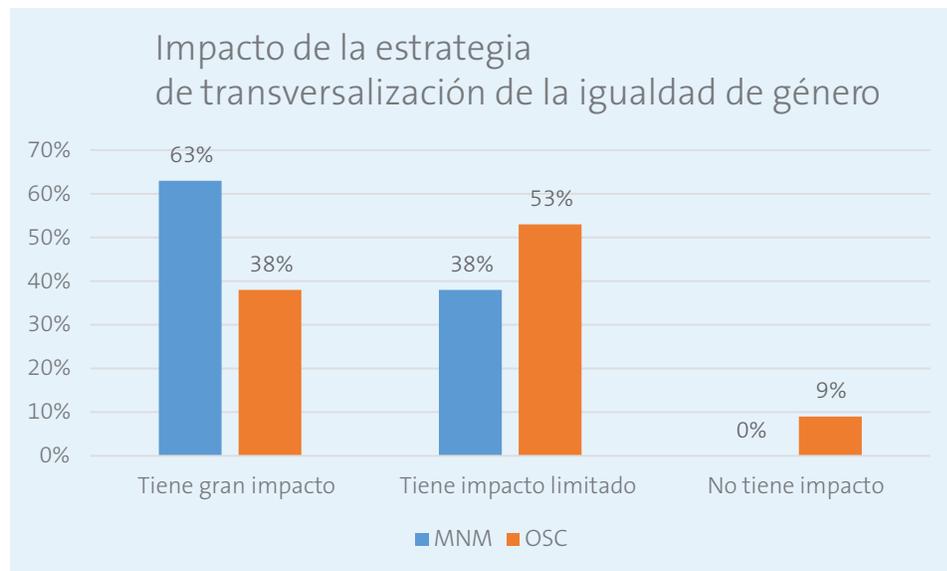
En cuanto a los factores que influyen positivamente en que los MNM tengan la capacidad de cumplir con sus mandatos y llevar a cabo sus funciones, las encuestas identificaron los siguientes, que coinciden con lo definido en la PAB:

- a. voluntad política al más alto nivel de gobierno;
- b. procesos y mecanismos que faciliten la planificación interministerial de las políticas públicas y el seguimiento de su aplicación;
- c. participación de la sociedad civil dedicada a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y los derechos de la mujer, incluso a través de mecanismos que les permitan dar seguimiento al trabajo de los MNM;
- d. recursos humanos técnicos profesionales y recursos presupuestarios;
- e. ubicación del organismo dentro de la estructura del gobierno;
- f. competencia para revisar y proponer modificaciones legislativas;
- g. disponibilidad de datos para la formulación de políticas públicas;
- h. formación y capacitación de funcionarias y funcionarios en temas de género;
- i. colaboración con mecanismos regionales o subregionales de género.

Las encuestas también sugirieron que todos los MNM estarían aplicando una estrategia de transversalización de la igualdad de género como parte de su trabajo. No obstante, existe una brecha en la percepción de los MNM y las OSC en lo que se refiere a los efectos que ejerce dicha estrategia de cara al logro de la igualdad de género. Como refleja el gráfico 7, el 63% de los MNM le atribuyeron un “gran impacto” mientras que aproximadamente la mitad de las OSC consideran que el “impacto es limitado”.

**Gráfico 7.**

### Percepción de los MNM y las OSC sobre el impacto de la estrategia de transversalización de la igualdad de género en términos de aumento de la igualdad de género



Los factores y agentes clave que, según los MNM, han llevado a la adopción de la estrategia de transversalización de la perspectiva de igualdad de género son:

- a) la voluntad política;
- b) los organismos internacionales;
- c) las alianzas entre instituciones;
- d) la presencia de mujeres en espacios del Estado;
- e) las políticas públicas e institucionales y los planes de acción;
- f) la aplicación de leyes;
- g) la sociedad civil;
- h) el mundo académico.

Asimismo, los MNM señalaron que los siguientes elementos o mecanismos de aplicación del enfoque de transversalización de la igualdad de género están presentes de manera regular en el Estado:

- a) planes, políticas y estrategias de género (94% de las respuestas);
- b) estadísticas de género (87%);
- c) dependencias de género a nivel subnacional

(81%);

- d) dependencias de género en la mayoría de ministerios y en los diferentes poderes del Estado (75%);
- e) formación y capacitación periódica en materia género para funcionarios públicos (75%);
- f) puntos focales de género en la mayoría de ministerios y en los diferentes poderes del Estado (69%);
- g) procesos presupuestarios con perspectiva de género (56%);
- h) evaluaciones de los efectos asociados a la adopción de la perspectiva de género en políticas, planes y programas (38%).

Esta sección concluye con algunas recomendaciones comunes sobre los mandatos, funciones y trabajo de los MNM emitidas recientemente por el Comité de Expertas de la CEDAW. Por un lado, en sus observaciones finales a los Estados, el Comité se ha referido a la necesidad de mejorar las deficiencias estructurales de los MNM que impiden su funcionamiento eficaz, así como a las limitaciones en su mandato y poder de toma de decisiones para liderar y coordinar el diseño y la ejecución de las políticas de igualdad de género en las entidades respectivas de alcance nacional y

local. Es el caso, por ejemplo, de las observaciones finales transmitidas a la Argentina (2010), Bolivia (2015) y el Ecuador (2015). Por otro lado, en los casos de Guatemala (2009) y Panamá (2010), como se ha mencionado, el Comité ha expresado preocupación por la “superposición” de funciones entre el MNM y otros mecanismos y estructuras institucionales.

En esta sección se han identificado tendencias sobre lo que los MNM *deben hacer*, según sus mandatos y funciones, y sobre lo que se *percibe que hacen*, según ellos mismos y según las OSC encuestadas. Para complementar lo expuesto, en la siguiente sección se aborda lo que *pueden hacer* examinando brevemente sus capacidades financieras, técnicas y de recursos humanos.

# 5. LA CAPACIDAD DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES



*Sesión de lanzamiento del Informe Mundial ONU Mujeres: “El Progreso de las Mujeres en el Mundo: Transformar las economías para realizar los derechos” en México. De izquierda a derecha: Líder indígena feminista nicaragüense, Myrna Cunningham; Superintendente de Control del Poder del Mercado del Ecuador, Pedro Páez Pérez; Directora Regional de ONU Mujeres, Luiza Carvalho; Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) de México, Lorena Cruz Sánchez; Representante de ONU Mujeres en México, Ana Güzemes. México, abril de 2015.*

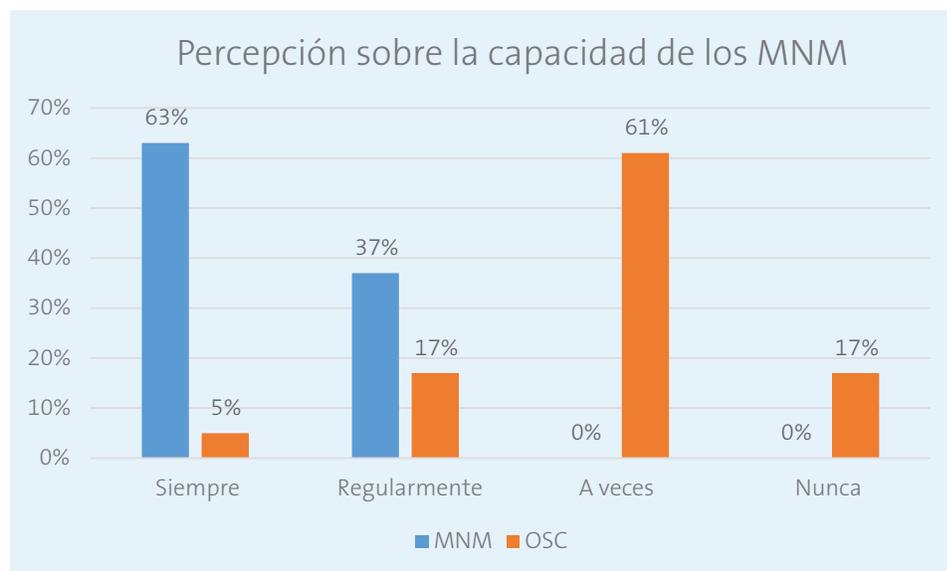
*Foto: ONU Mujeres*

El análisis de los recursos financieros y humanos y de la capacidad técnica de los MNM permite conocer, en gran medida, su capacidad real (según sus respuestas a la encuesta) en relación a lo que *deben hacer* según sus mandatos y funciones.

La percepción general que tienen los MNM encuestados sobre su capacidad para cumplir con su mandato y llevar a cabo sus funciones es notablemente positiva, como se puede ver en el gráfico 8. La percepción de las OSC, en contraste, no es tan optimista.

**Gráfico 8.**

**Percepción sobre la capacidad de los MNM para cumplir con su mandato y sus funciones**



En cuanto a los recursos financieros de los MNM, el gráfico 9 muestra los recursos de los MNM en relación con el porcentaje del presupuesto general del Estado para el último año disponible (generalmente para 2015 y en algunos casos para 2014). Según los datos proporcionados por 13 MNM y reflejados en el gráfico, estos no superan en la gran mayoría de casos el 0,05% del presupuesto general del Estado, con las excepciones de Venezuela, que dedica un 0,22%<sup>68</sup>, y El Salvador, que dedica un 0,12%.

**Gráfico 9.**

**Porcentaje del presupuesto total del Estado asignado a los MNM**



La información recabada no permite realizar un análisis de la trayectoria de las asignaciones presupuestarias de los MNM a lo largo de varios años, lo cual permitiría poner en perspectiva su situación actual en relación con las dotaciones de años anteriores. No obstante, se informa de casos en los que las asignaciones han disminuido y casos en que han incrementado de manera progresiva, como ha ocurrido en Costa Rica, El Salvador y México. Otros países, como Venezuela, señalan un aumento en los últimos años, en particular desde la creación del Ministerio de la Mujer en 2009 y hasta 2015, puesto que se indica que su presupuesto anual se multiplicó por diez. Los datos recopilados presentan una limitación: no distinguen entre Estados federados y no federados.

Se observa cierta incoherencia entre el rango jerárquico y las asignaciones presupuestarias de algunos MNM. Llama la atención, por ejemplo, el hecho de que algunos MNM con rango de ministerio, como los de Chile y la República Dominicana, exhiben asignaciones presupuestarias muy bajas. Otro caso es el del MNM de Panamá, que tiene un gran número de funciones asignadas, según se describió en la sección anterior, pero que ostenta un rango jerárquico bajo y cuenta con recursos insuficientes.

El 76% de los MNM encuestados (13 de 17) considera que no se les destinan suficientes recursos. Esta percepción concuerda en gran medida con la de las OSC: un 96% de ellas considera que los recursos financieros que el Estado destina a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no son suficientes. En cuanto a la garantía de las partidas presupuestarias asignadas a los MNM, el 94% de los MNM encuestados responden que están institucionalizadas o garantizadas.

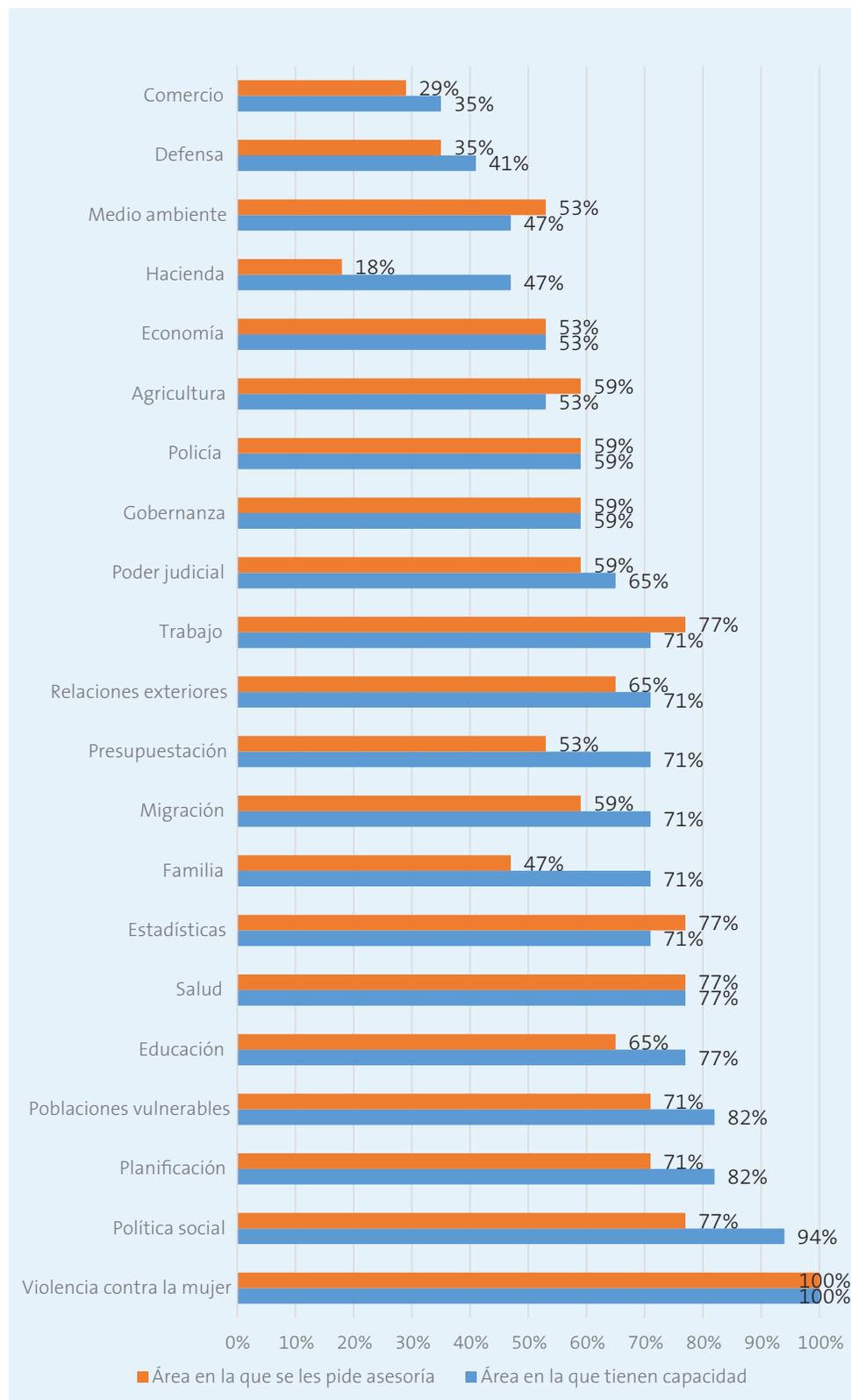
Por lo que respecta a los recursos humanos, el 82% de los MNM considera que no son suficientes. Sobre la garantía institucional de los recursos humanos, el 71% de los MNM considera que están garantizados. En cuanto a los recursos técnicos, el 81% de los MNM considera que no dispone de suficiente personal técnico. En relación con la garantía institucional a largo plazo de los recursos con los que se cuenta, el 63% considera que están garantizados institucionalmente. Por otro lado, un 99% de las OSC considera que el Estado no destina suficientes recursos humanos ni técnicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El gráfico 10 muestra una gran coincidencia en relación con las áreas técnicas en las que los MNM consideran que tienen capacidad para apoyar a las instituciones del Estado y las áreas en las que dicen recibir regularmente demanda de asistencia técnica y asesoramiento. En

particular, existe concordancia en las áreas de violencia contra la mujer, política social, poblaciones vulnerables, planificación, seguidas por las áreas de educación, salud, migración, relaciones exteriores, trabajo, poder judicial, gobernanza, policía, agricultura y economía. Se considera en menor medida que los MNM tienen capacidad técnica para apoyar a las instituciones en las áreas de hacienda, medio ambiente, defensa y comercio, de las cuales también reciben demanda regular de asesoramiento. Existe discrepancia sobre las áreas responsables de los asuntos de familia, donde un 71% de los MNM considera que posee capacidad técnica pero solo un 47% responde que se le solicita asesoramiento regular, y en el área de procesos presupuestarios donde un 71% de los MNM considera que dispone de capacidad técnica pero solo un 53% responde que recibe demanda de asesoramiento de manera regular por parte de otras instituciones del Estado.

Gráfico 10.

Áreas en las que los MNM manifiestan poseer capacidad técnica y en las que se les solicita asesoramiento técnico



El Comité de Expertas de la CEDAW se ha referido con frecuencia a las deficiencias en los recursos humanos, técnicos y financieros de los MNM que impiden aumentar su eficacia, visibilidad y capacidad para incidir en la formulación, el diseño y la aplicación de políticas públicas y reforzar sus funciones de coordinación a nivel nacional y subnacional. Es el caso, por ejemplo, de las observaciones finales expresadas a la Argentina (2010), Bolivia (2015), Colombia (2013), el Ecuador (2015), El Salvador (2008), Guatemala (2009), Honduras (2007), Panamá (2010), el Perú (2014) y la República Dominicana (2013).

El Comité ha expresado también su preocupación por los casos en que el presupuesto del MNM proviene en parte de fuentes externas, en particular de la cooperación internacional, por cuanto esta dependencia puede conllevar una falta de sostenibilidad de las acciones y del trabajo del MNM. Así sucede, por ejemplo, en el caso de las observaciones finales remitidas al MNM del Paraguay (2011) cuando aún era Secretaría, aunque luego fue convertido en ministerio y se le dotó de mayores recursos del presupuesto general del Estado. Aun así, en el informe elaborado por la sociedad civil del Paraguay con motivo de Beijing+20 (2015), se lamenta la “dependencia ante la cooperación y la insuficiente inversión pública para el adelanto de las mujeres”<sup>69</sup>.

En el caso de Guatemala, el Estado indicó en su informe de seguimiento de las observaciones emitidas por el Comité (2010) un aumento de la asignación presupuestaria de la SEPREM pero reconociendo que aproximadamente el 37% de su presupuesto total provenía de la cooperación internacional.

# 6. LA COORDINACIÓN INTERMINISTERIAL Y LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES

Según establece la PAB, los MNM deben tener la oportunidad de ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales mediante estructuras de coordinación interministerial. Se incluyen en el análisis los principales mecanismos o instancias de coordinación o interacción con otros ministerios, así como algunas instancias de coordinación con otras instituciones de los poderes públicos del Estado y con diferentes niveles de gobierno incluidas en los informes oficiales para Beijing+20.

Los MNM con rango alto tienen, salvo excepciones como el INAM de Honduras, plena participación en el gabinete de gobierno, lo cual les brinda la oportunidad de incidir en la incorporación de la igualdad de género en las políticas públicas. Esto representa una posibilidad real de lograr la coordinación interministerial al más alto nivel, ya que los MNM, representados por su más alta figura, tienen acceso directo y regular a la presidencia y a las y los titulares de todas las carteras del Gobierno.

Además de lo anterior, la gran mayoría de MNM que llegan a establecer coordinación y articulación con los diferentes ministerios y otros agentes institucionales, lo hacen mediante mecanismos establecidos formalmente por ley o decreto. Esto es independiente de su rango jerárquico en la estructura del gobierno. Con frecuencia existen instancias de coordinación de diferente naturaleza (consultiva, política y técnica), lo que permite diferentes tipos y niveles de interacción con las entidades.

Existen, incluso, en algunos casos, **instancias creadas exclusivamente para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género**, como sucede en el **Perú**, donde, desde la reestructuración experimentada por el MIMP en 2012<sup>70</sup>, se creó una Dirección General



*Consulta Regional de América Latina y el Caribe del Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres, presidido por el Presidente de Costa Rica, Luis Guillermo Solís; la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka (segunda de derecha a izquierda), la Ministra de la Condición de la Mujer de Costa Rica, Alejandra Mora Mora (centro), Secretaria General Iberoamericana (SEGIB), Rebeca Grynspan (izquierda), entre otras panelistas. Costa Rica, julio de 2016.*

*Foto: Fabián Hernández*

de Transversalización del Enfoque de Género que se encarga de promover este proceso dentro del ministerio y en el conjunto del sector público. De acuerdo con los informes recibidos, esto se considera fruto del reconocimiento de las acciones coordinadas necesarias entre diferentes actores para una efectiva transversalización del enfoque de igualdad de género.

Con frecuencia, las leyes, planes y otros instrumentos de políticas son las principales herramientas en las

que se establecen los ámbitos de aplicación, las pautas y los procedimientos que hacen posible la coordinación interministerial, en la que el MNM ejerce el rol de entidad responsable y conductora de los procesos de acuerdo con lo establecido en su mandato fundacional. En el caso de **El Salvador**, por ejemplo, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE) establece en su artículo 11 que para el cumplimiento de lo estipulado por la ley es necesario promover y crear mecanismos de coordinación institucionales. En este sentido, el ISDEMU, como institución rectora, creó y coordina desde junio de 2013 el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS). El SNIS se describe como un mecanismo de coordinación interinstitucional que aglutina a las instituciones del Estado responsables en el cumplimiento de la normativa nacional para la igualdad, a fin de dar seguimiento a los avances que cada una esté logrando en favor de las mujeres, y que conlleva un proceso de rendición de cuentas. Con la creación de dicho mecanismo, se informa de que el ISDEMU posibilita un espacio de seguimiento no solo técnico de las diferentes áreas y compromisos para la igualdad, sino también un espacio político de alto nivel para conocer su avance. Este a su vez, cuenta con procedimientos y herramientas técnicas específicas para cumplir con su cometido.

**Chile** ofrece un ejemplo de coordinación interministerial, todavía incipiente dada la creación en 2015 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En su ley de creación (Ley 20820 de 2015, artículo 8) se establece la configuración del **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género** con la función de “colaborar en la implementación de las políticas, planes y programas orientados a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la actuación del Estado”. Este Comité funcionaría como “una instancia de coordinación, información, orientación y acuerdo para las políticas públicas en esta materia”, está presidido por la titular del MNM e integrado por ministros de Estado de todas las carteras, así como por funcionarios/as y personas de reconocida competencia en el ámbito de las políticas de igualdad de derechos y de equidad de género.

Por otro lado, la encuesta y los informes oficiales para Beijing+20 señalan que la coordinación del MNM con gobiernos regionales y locales y con otras instituciones y organismos públicos y privados es frecuente. Los MNM no solo presiden y coordinan las instancias, sino que, según declaran, también integran con frecuencia una multiplicidad de otras instancias de coordinación y articulación, lideradas por otros entes gubernamentales

o estatales. Estas son a menudo **instancias tripartitas** que incluyen a la sociedad civil como agente clave.

El **INMUJERES** del **Uruguay**, por ejemplo, manifestó que participa en varios **espacios interinstitucionales**, ejerciendo, entre otras responsabilidades, la presidencia del Consejo Nacional de Género, el Consejo Nacional Consultivo de Lucha Contra la Violencia Doméstica, la Coordinación de la Mesa Interinstitucional de Combate a la Trata de Mujeres con Fines de Explotación Sexual o la Mesa de Trabajo sobre Mujeres Privadas de Libertad, formando parte de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo y desempeñando la coordinación conjunta con la Cancillería de la Comisión Interinstitucional para cuestiones de género en el ámbito internacional, la Comisión Asesora de Salud Sexual y Reproductiva, la Comisión Nacional del Sida y el Consejo Sectorial de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) del Gabinete Productivo.

Otro ejemplo es el del **INAM** en **Honduras**, que declaró que forma parte de los siguientes **comités interinstitucionales**: el Comité Técnico de Capacitación Municipal, la Comisión de Seguimiento a la aplicación de la Ley Contra la Violencia Doméstica, la Comisión contra la Explotación Sexual Comercial y Trata de Personas, el Comité Nacional de Prevención del SIDA-CONASIDA, la Comisión Nacional de la Lactancia Materna y Alimentación Complementaria, el Foro Nacional del SIDA, el Grupo Técnico Nacional de Estadísticas de la MIPYME, el Consejo Nacional de la CONAMIPYME, el Consejo Técnico de Erradicación del Trabajo Infantil, la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal, la Red Nacional de Masculinidad, la Red de Género y Energía Renovable, el Comité Técnico de Protección Social, la Red de Enlaces de Cooperación Internacional en Honduras y el Comité para la Implementación de las Acciones del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos<sup>71</sup>.

El rango institucional y la capacidad interna del MNM parecen determinar considerablemente la naturaleza de su participación en diferentes instancias, viéndose con frecuencia comprometido o debilitado cuando no cuenta con capacidad técnica y con recursos humanos y financieros suficientes para participar e incidir de manera efectiva en los diferentes procesos de política pública.

Por otro lado, se observa que el grado en el que otras instancias del Estado aplican una estrategia de transversalización de la perspectiva de igualdad de género y cuentan con políticas, recursos, mecanismos y herramientas para ello, favorece en gran medida la labor de coordinación del MNM. En este sentido, según las encuestas realizadas a los MNM, el 71% afirmó

que “algunas” de las instituciones públicas aplican la estrategia de transversalización de la perspectiva de igualdad de género, un 18% respondió que este es el caso de “la mayoría” y un 12% que este es el caso de “todas” las demás instituciones públicas. Esta percepción apuntaría a que la mayoría de las instituciones del Estado deberían **redoblar sus esfuerzos y su trabajo para asegurar que se transversalice la igualdad de género** en su quehacer institucional. Como establece la PAB, la obligación de aplicar una estrategia de transversalización de la igualdad de género es una responsabilidad compartida de todas las instituciones del Estado, con el apoyo del MNM como ente coordinador y rector. Una mayor coordinación del MNM con las instancias del poder ejecutivo, pero también de los poderes judicial, legislativo y electoral (en los casos en los que existe este último) resulta esencial para fortalecer la complementariedad y concurrencia de todos los poderes en el diseño estatal.

# 7. LA COORDINACIÓN DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES CON LA SOCIEDAD CIVIL



*Representantes de organizaciones de mujeres indígenas en Panamá*

*Foto: ONU Mujeres*

La PAB recomienda a los gobiernos que promuevan una participación activa de la amplia y diversa gama de agentes institucionales en los sectores públicos y privados, así como del sector voluntario a fin de trabajar a favor de la igualdad de género (Objetivo estratégico H.1, párrafo 203, letra f)). La PAB se refiere en particular a que los MNM promuevan y establezcan relaciones de cooperación con “los centros de estudio e investigación sobre la mujer, las instituciones académicas y educacionales, el sector privado, los medios de difusión, las organizaciones no gubernamentales, especialmente las organizaciones de mujeres, y todos los demás agentes de la sociedad civil” (Objetivo estratégico H.2, párrafo 205, letra b)).

Al igual que ocurre con la coordinación interinstitucional descrita en la sección anterior, las relaciones con la sociedad civil suelen estar guiadas por los instrumentos aprobados que orientan el trabajo del MNM, sean las leyes de igualdad o el resto de planes y otras políticas existentes. Estas son iniciativas orientadas a permitir que la sociedad civil se implique en el trabajo de incidencia para la elaboración de leyes y políticas públicas gubernamentales, así como en el seguimiento y vigilancia de su cumplimiento y aplicación.

En el **Brasil**, la **Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres** (CNPM), descrita brevemente en el recuadro 9, brinda un espacio de coordinación y articulación del MNM y las diferentes instituciones con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres.

### Recuadro 9.

## La Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres (CNPM) como mecanismo de coordinación y articulación del MNM con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres en el Brasil

La Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres (CNPM) es un mecanismo de coordinación y articulación del MNM y las diferentes instituciones con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres en el Brasil; dicho mecanismo cuenta con una amplia participación e implicación de los diversos agentes clave que trabajan en favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Bajo la coordinación del MNM y del Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer (CNDM), la Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres (CNPM) se celebra en Brasil cada cuatro años con participación efectiva de la sociedad civil, delegados/as de todos los Estados de la federación, los diversos sectores de movimiento social, así como todas las áreas del gobierno federal.

Durante las conferencias se debate sobre los elementos que componen las políticas dirigidas a las mujeres. Las Conferencias aprueban directrices que se sistematizan en un informe final que se incorpora al que elabora el MNM en asociación con el Comité de Seguimiento del Plan Nacional de Políticas para la Mujer (PNPM).

Se han realizado cuatro CNPM en 2004, 2007, 2011 y 2016. En el mismo período se han lanzado tres Planes Nacionales de Políticas para la Mujer (I PNPM, II PNPM y PNPM 2013-2015) en los que se articulan las directrices definidas en las Conferencias en torno a objetivos, metas y acciones. Para cada acción, a su vez, se ha designado el órgano u órganos responsables con una indicación de la fuente presupuestaria de los planes plurianuales para conferir sostenibilidad financiera a las acciones identificadas.

Fuentes: elaborado con base en la información proporcionada en el Informe Beijing+20 del Brasil, página web de la SPM/PR <http://www.spm.gov.br/4a-conferencia-nacional-de-politicas-para-as-mulheres> y aportaciones a cargo del equipo de ONU Mujeres en el Brasil.

En el **Uruguay** se informa sobre la existencia de varios espacios generados a partir de la legislación que permiten la participación y el intercambio periódico entre los organismos públicos y la sociedad civil para el seguimiento de las políticas públicas de igualdad de género y para crear posibilidades de coordinación interinstitucional, algunas de las cuales se detallan en el apartado anterior. Entre ellas, destaca la participación de la sociedad civil en el Consejo Nacional de Género, presidido por el INMUJERES. Este Consejo se describe como el espacio en el que las instituciones públicas y la sociedad civil analizan las situaciones que limitan la igualdad de oportunidades, trato y derechos entre mujeres y hombres y proponen normas y procedimientos legales, programáticos o administrativos para revertirlas. Tiene como finalidad “asesorar al Poder Ejecutivo, velar por el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos, promover Planes departamentales de Igualdad de Género, aprobar el plan anual de actuación y la memoria anual sobre gestión y funcionamiento, y realizar la rendición de cuentas anual de la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) ante la Asamblea General del Poder Legislativo”.

La información recabada revela que, en ocasiones, la sociedad civil también está representada de manera institucionalizada en instancias de coordinación y articulación en el ámbito internacional. Es el caso, por ejemplo, del Uruguay, donde se informa de que las organizaciones de la sociedad civil de alcance internacional integran la Comisión Interinstitucional para Cuestiones de Género en el Ámbito Internacional, coordinada por el INMUJERES y el Ministerio de Relaciones Exteriores, “para articular y contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en el posicionamiento del país en los diferentes foros internacionales que integra y en los que participa”.

Otro ejemplo es el caso de la **Argentina**, donde existe una Comisión de Equidad de Género que funciona en el ámbito del Consejo Consultivo de la Sociedad Civil de la Cancillería y está conformada por representantes de organizaciones de mujeres. Su objetivo, entre otros, es contribuir al seguimiento de los compromisos regionales e internacionales asumidos por la República en relación con la situación de las mujeres —incluida la aplicación de la PAB— a partir del trabajo conjunto con la Dirección y Representación de la Mujer de la Cancillería. Asimismo, se indica que desde la Comisión se realizan reuniones periódicas y se elaboran informes sobre la posición de la Argentina en los foros internacionales. En ese marco,

representantes de la Comisión forman parte de las delegaciones nacionales en las conferencias vinculadas a los temas de la mujer o la igualdad (períodos de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW/ECOSOC), Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Reuniones Especializadas de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (RMAAM), Comisión de Población y Desarrollo de las Naciones Unidas, entre las más destacadas).

En **Colombia** se informa sobre la creación en 2015 de un mecanismo formal de diálogo con la sociedad civil para el seguimiento de las políticas públicas. Este procedimiento formal se creó como parte de una nueva disposición del actual plan nacional de desarrollo.

Otro ejemplo de participación y coordinación entre el MNM y la sociedad civil, en concreto en instancias sectoriales, es el de la integración de organizaciones de mujeres del **Uruguay** en el consejo interinstitucional de lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial, coordinada por el INMUJERES. Esta Mesa tiene por finalidad coordinar la actuación de los organismos en esta materia, identificando las competencias y los recursos institucionales existentes para abordar la temática a efectos de construir un protocolo interinstitucional. También destaca la participación del INMUJERES en la Comisión Nacional Asesora en Salud Sexual y Reproductiva que tiene por objeto asesorar al Ministerio de Salud Pública en esta materia, así como dar seguimiento a la política nacional de salud sexual y reproductiva.

Por otro lado, la sociedad civil, y en particular representantes de las organizaciones de mujeres, suelen formar parte de consejos asesores o consultivos de los MNM en los casos donde existe esta figura, como por ejemplo en la Argentina, Chile, Costa Rica, México, Panamá, la República Dominicana y Venezuela, o en las Juntas Directivas de los MNM como en el caso de El Salvador, entre otros.

A diferencia de la mayoría de las experiencias en las que la designación de representantes de la sociedad civil se suele realizar de manera selectiva, en el Ecuador se ha creado un procedimiento abierto. En concreto, la disposición de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014) hace referencia al artículo 157 de la Constitución de la República, en el que se señala que los Consejos Nacionales para la Igualdad estarán formados de forma paritaria por representantes de la sociedad civil y del Estado y que su estructura se regula por los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralidad. Asimismo, se menciona el artículo 8 de la citada Ley, en

el que se detalla el proceso de selección y designación de las y los consejeros de la Sociedad Civil. Según este artículo, la selección se realiza mediante concurso público de méritos convocado por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. Los requisitos para participar son: “ser sujeto destinatario de la política pública conforme a las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidades y movilidad humana, del consejo para el cual se aplica”. Los postulantes pueden contar con el respaldo de una o varias organizaciones sociales.

Existen además algunas formas de coordinación de organizaciones de la sociedad civil con gobiernos locales, como en el caso de la República Dominicana, donde se informa de que el Ministerio de la Mujer cuenta con un Departamento de Coordinación con la Sociedad Civil y Gobiernos Locales.

En contraste, las encuestas realizadas a las OSC también reflejan la existencia de algunos episodios de ruptura, politización, cooptación o enfrentamiento de organizaciones de mujeres de la sociedad civil con el o por parte del MNM o el gobierno. En particular, en contextos de crisis o inestabilidad política, se informa de la ruptura, intento de cooptación e instrumentalización de organizaciones de mujeres y organizaciones interlocutoras del gobierno. En algunos casos se señala que se ha subsanado la distancia o ruptura, mientras que en otros perdura en el tiempo y ha llevado a la polarización entre movimientos y organizaciones de mujeres posicionadas a favor o en contra del gobierno de turno. Estas dinámicas también parecen haber contribuido en ciertos contextos a la politización partidista de la agenda de igualdad de género y derechos de las mujeres y al cuestionamiento de la legitimidad del trabajo del MNM y su representatividad de la diversidad de la sociedad civil.

Por mencionar un episodio concreto, en el **Paraguay** se informa de que diversas OSC tomaron distancia con el MNM debido a la crisis política que resultó en el juicio político y destitución del Presidente Fernando Lugo, ocurrido en junio de 2012, y al hecho de que la entonces Ministra de Mujer, reconocida feminista integrante del movimiento de mujeres, permaneció en el cargo con el nuevo gobierno<sup>72</sup>. Las relaciones se restablecieron al cabo del tiempo y se ha llegado a reconocer que en ese mismo período se abordaron desde el MNM “temas difíciles y muy relevantes en materia de derechos de las mujeres, como son la discriminación hacia mujeres lesbianas y la despenalización del aborto”<sup>73</sup>. Este episodio muestra que, incluso en coyunturas de crisis políticas, el compromiso de la persona titular del MNM

puede ayudar a avanzar las agendas de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

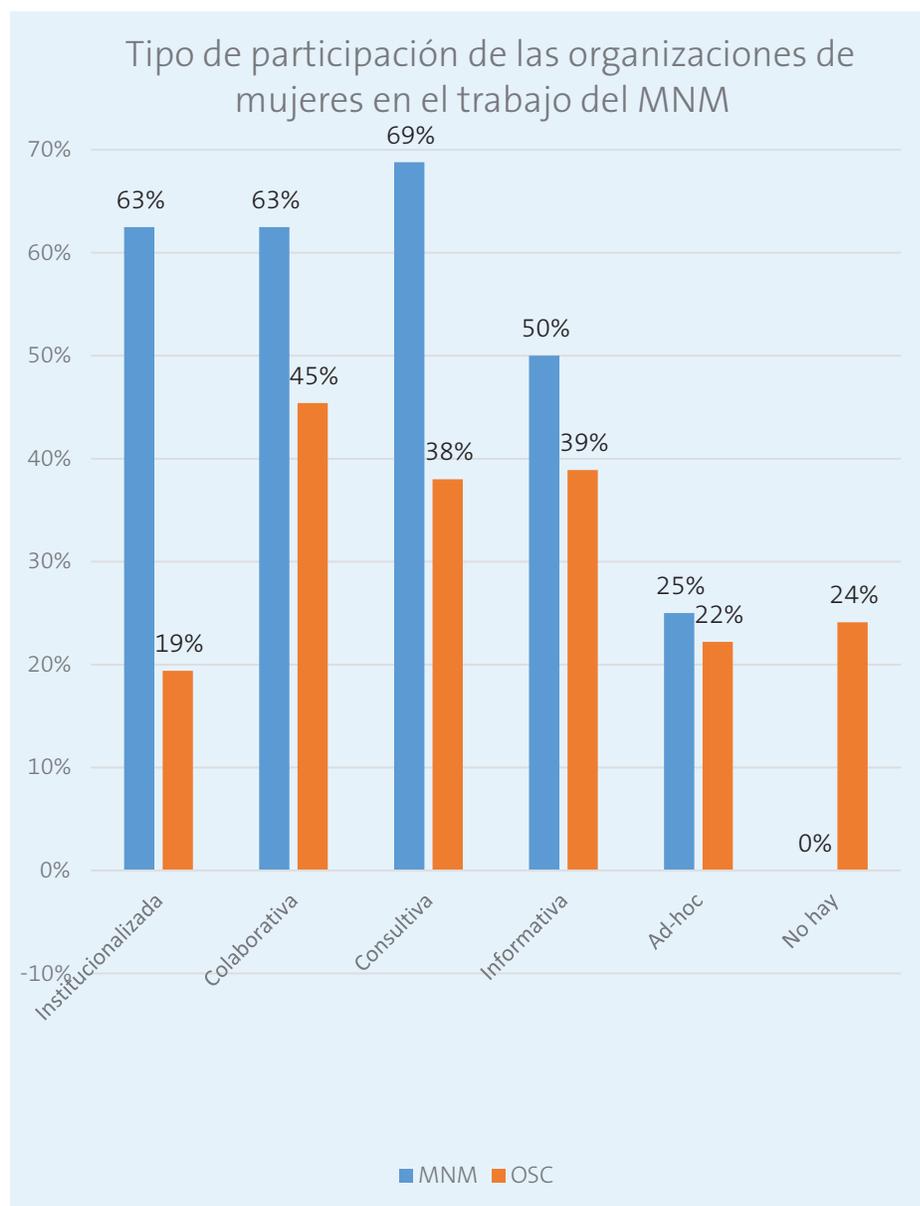
El caso de la **Federación de Mujeres Cubanas (FMC)** es un caso único en la región, como ya se ha descrito, y por su naturaleza, la representación, coordinación y articulación con sociedad civil es parte de su razón de ser como organización de masas. Según informa el gobierno, la FMC está integrada por más de 4 millones de mujeres (el 90% de las mujeres cubanas mayores de 14 años) y cuenta con estructuras de base comunitaria en todo el territorio nacional, dirigentes profesionales en todos los municipios, provincias y en el nivel nacional. Las federadas pueden estar agrupadas por intereses específicos y con frecuencia también forman parte de otras organizaciones mixtas en las que también participan hombres. La FMC representa a las mujeres cubanas ante el Parlamento, tiene iniciativa legislativa y una de sus dirigentes nacionales preside la Comisión Permanente de la Asamblea Nacional del Poder Popular sobre los asuntos de la Niñez, la Juventud y la Igualdad de la Mujer. Asimismo, la FMC representa los intereses específicos de las cubanas en la interacción con los Ministerios y demás organismos de la Administración Central del Estado. De este modo, tiene la fortaleza de ser simultáneamente la voz de las masas femeninas en

su diversidad y participar en su nombre en los poderes establecidos en el sistema político cubano. Por otro lado, el Comité Nacional tiene el mandato de reunir a mujeres representativas de todos los sectores sociales y a aquellas que se encuentran en puestos de adopción de decisiones en ministerios claves, en el Partido Comunista de Cuba, sindicatos y otras organizaciones sociales.

En las encuestas realizadas se preguntó sobre el tipo, la naturaleza y la frecuencia de participación de las OSC en el quehacer del MNM. Las respuestas revelan significativas diferencias entre la percepción de los MNM y de las OSC, en algunos casos más agudas que en otros. Por un lado, sobre la percepción que MNM y OSC tienen acerca de la forma y el tipo de participación de las organizaciones de mujeres en el trabajo del MNM, como refleja el gráfico 11, más del 60% de los MNM estima que el tipo de participación de estas organizaciones es de naturaleza institucionalizada (63%), colaborativa (69%) y consultiva (69%). En contraste, menos de un 20% de las OSC piensan que su participación es institucionalizada, un 45% que es colaborativa, un 38% que es consultiva, un 39% informativa, un 22% *ad hoc* y casi una cuarta parte de las OSC encuestadas estima que no existe participación.

Gráfico 11.

### Percepción sobre la participación de las OSC



Por otro lado, sobre la percepción que MNM y OSC tienen sobre la frecuencia de la participación de las organizaciones de mujeres en el trabajo del MNM, y el tipo de organizaciones involucradas, las respuestas de MNM y OSC también revelan significativas diferencias como se puede apreciar en los gráficos 12 y 13. De manera general, las divergencias más notables en las respuestas se refieren a la frecuencia de la participación; los MNM perciben que esta es mucho más habitual y frecuente de lo que perciben las OSC, que señalan que la frecuencia de su participación en el trabajo de los MNM es esporádica, y en otros tipos de organizaciones, la participación no se daría nunca.

Se registran agudas discrepancias entre la percepción de MNM y de OSC sobre la participación de ciertas organizaciones de las OSC en particular. Notablemente, existe una gran diferencia entre lo que se indica sobre la frecuencia habitual (“siempre” o “regularmente”) de participación de organizaciones que representan a mujeres migrantes, mujeres que viven con discapacidad o VIH/SIDA, comunitarias de base, mujeres indígenas, rurales y afrodescendientes, manifestada por los MNM y la falta de participación habitual (“algunas veces” o “nunca”) señalada por las OSC (véanse los gráficos 12 y 13).

Gráfico 12.

Percepción de los MNM sobre la frecuencia de participación de las OSC por tipo de OSC

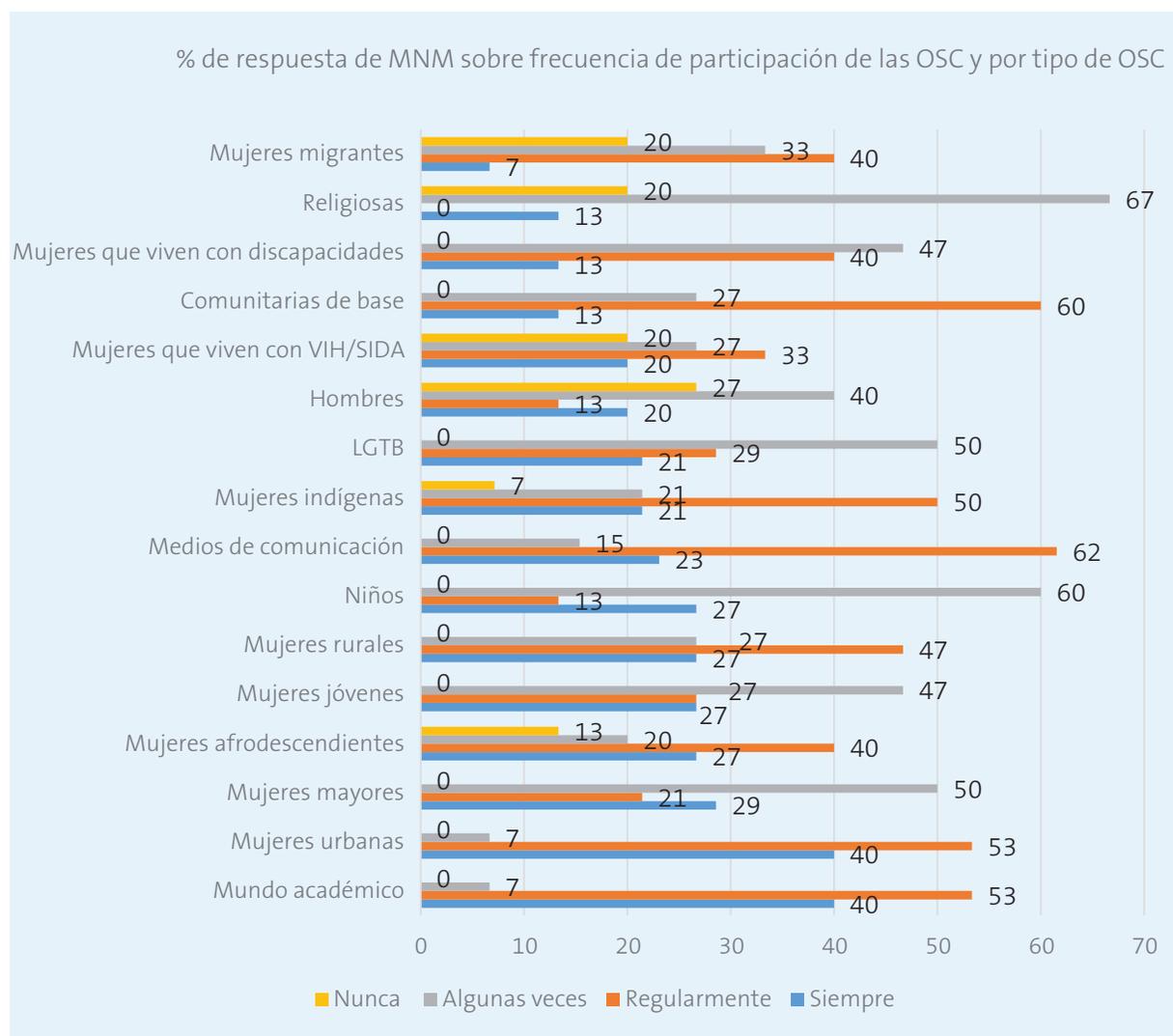
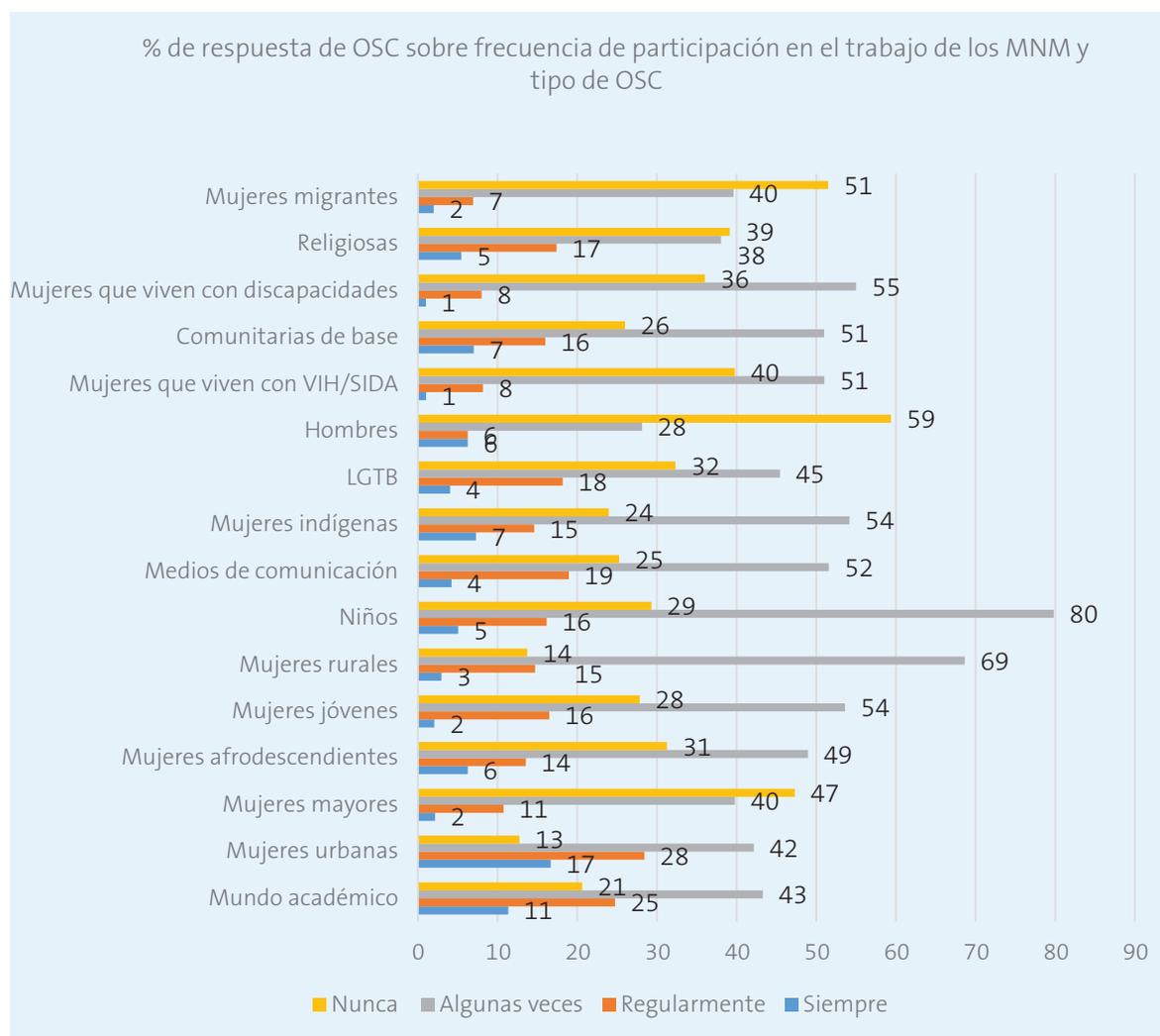


Gráfico 13.

Percepción de las OSC sobre la frecuencia de participación en el trabajo de los MNM por tipo de OSC



Para terminar esta sección, conviene hacer referencia a la preocupación expresada por el Comité de la CEDAW sobre las deficiencias identificadas en los mecanismos que permiten la participación adecuada y sistemática de la amplia diversidad de organizaciones de mujeres en la aplicación de las políticas públicas relacionadas con la mujer o la igualdad. Es el caso, por ejemplo, de las observaciones finales recientemente comunicadas a la República Dominicana (2013), el Perú (2014), el Ecuador (2015) y Bolivia (2015).

# 8. MECANISMOS NACIONALES DE SEGUIMIENTO Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Según la PAB, los MNM tiene una función de vigilancia de la incorporación efectiva de la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, así como de información periódica sobre el avance en la aplicación de las políticas, en sus variadas formas de expresión e instrumentación (programas y otras medidas) en favor de la igualdad de género. En esta sección se analizan las iniciativas emprendidas por los diversos países para que los MNM cumplan este papel fundamental de seguimiento y vigilancia.

Según el análisis de funciones descrito en el cuadro 6 de la sección 4, se evidencia que más de las tres cuartas partes de los MNM (84%) tienen entre sus funciones el seguimiento o evaluación de la aplicación de políticas públicas, según recomienda la PAB. Por otro lado, la casi totalidad (89%) tienen entre sus funciones el seguimiento o elaboración de informes sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. Esto demuestra que la gran mayoría de MNM tiene funciones asignadas en lo que concierne al seguimiento o la evaluación de la aplicación de políticas públicas y la elaboración de informes periódicos, tal como se recoge en la PAB. Las encuestas realizadas corroboran en gran medida este análisis, puesto que todos los MNM encuestados afirman estar involucrados en algún tipo de procedimiento de seguimiento y rendición de cuentas, aunque el tipo de participación difiere entre unos y otros según las características y la capacidad de cada MNM. Además, según las respuestas de las OSC, las dos terceras partes de las organizaciones dicen participar en mecanismos de seguimiento o rendición de cuentas sobre la aplicación de las políticas públicas en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres.

En los países que cuentan con una ley, un plan o alguna otra política de igualdad, estos instrumentos



*Sesión de presentación de las recomendaciones del Comité de la CEDAW 2016 en el Ministerio de Relaciones Exteriores como devolución pública ante la población de Uruguay, de izquierda a derecha: Directora del Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay, A.S. Mariella Mazzotti; Senadora Mónica Xavier; Presidente de la Suprema Corte de Justicia, Dr. Pérez Manrique; Embajadora, Dra. Laura Dupuy; Ministra de Desarrollo Social, Marina Arismendi; y Fiscal de la Corte y Procurador General de la Nación, Dr. Jorge Díaz.*

*Foto: INMUJERES Uruguay*

representan a menudo el marco utilizado para dar seguimiento a la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la política pública en cuestión. Así sucede en el Brasil, Costa Rica, México, el Perú, la República Dominicana y el Uruguay. Muchos de esos instrumentos cuentan con sus propios sistemas de seguimiento con indicadores y metas concretos, como por ejemplo el programa Proigualdad en México descrito brevemente en la sección 3.

Desde el **Brasil** se informa de que el Comité de Coordinación y Seguimiento del Plan Nacional de

Políticas para las Mujeres (PNPM), creado por decreto, da seguimiento al desarrollo de las acciones de cada uno de los órganos del gobierno federal. El Comité está integrado por representantes de todos los departamentos y agencias que tienen acciones en el PNPM. El Consejo Nacional de Derechos de la Mujer (CNDM) forma parte del Comité. Este tiene como función garantizar que se incorpore la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas y en las diferentes instancias y foros, tanto gubernamentales como no gubernamentales.

En **Cuba**, el instrumento principal de seguimiento de las políticas públicas de igualdad es la propia PAB y, en particular, el Plan creado por el gobierno en 1997 para supervisar su cumplimiento.

En varios países se mencionan mecanismos de seguimiento en los cuales hay participación de la sociedad civil e instituciones del Estado, sobre todo en lo referente a los exámenes periódicos de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Un ejemplo es el de la creación de una mesa tripartita en el **Paraguay** que, según se indica, funcionó desde 1995 hasta 2003, integrada por la Secretaría de la Mujer como representante del Estado, el PNUD/UNIFEM como representante de las Naciones Unidas y la Coordinación de Mujeres del Paraguay como representante de la sociedad civil.

Por otro lado, también se documenta la existencia de procedimientos de rendición de cuentas o fiscalización a los que están sujetos los MNM, bien sea ante el Estado o ante otros agentes clave, como la sociedad civil. Ante el Estado suelen presentarse informes periódicos en los que se rinde cuentas de lo ejecutado, que se deben someter a las instancias de contraloría por parte de los MNM, según su jerarquización dentro de la estructura gubernamental. No obstante, se informa de que también hay ejercicios de rendición de cuentas o fiscalización pública periódica a través de la publicación de la información en sitios web, como es el caso del portal del INMUJERES en **México**, que cuenta con una sección dedicada a la transparencia<sup>74</sup>, o bien a través de audiencias públicas presenciales o a través de sitios web o medios de comunicación como ocurre en el caso del **Ecuador**.

# 9. INICIATIVAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

La PAB señala que los MNM deben ocuparse de brindar capacitación y asesoramiento a los organismos gubernamentales para que estos tengan en cuenta la perspectiva de igualdad de género en sus políticas y acciones (Objetivo estratégico H.2, párrafo 205, letra f)). Por otro lado, es importante recordar que las iniciativas en materia de concienciación, sensibilización, comunicación y educación que estimulen cambios en los patrones socioculturales en favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres son cruciales para fomentar la transformación de estos y de los estereotipos de género que alimentan las raíces estructurales que perpetúan las desigualdades de género. Como se ha descrito anteriormente, casi la mitad de los MNM (8 de 19) contemplan entre sus funciones la de impartir o acompañar la formación o capacitación en temas de género y de derechos de las mujeres, y una proporción semejante de estos mecanismos tienen entre sus funciones la realización de acciones en este sentido para fomentar los cambios aludidos anteriormente.

Más allá de lo que las funciones de cada MNM describen que *deben* hacer en relación a la formación y capacitación en materia de género, la documentación revisada muestra que existen diversas iniciativas de formación y capacitación brindadas por los MNM y otras que cuentan con su acompañamiento técnico y asesoramiento. Una acción que aparece con gran frecuencia es la capacitación periódica a funcionarios/as de las instituciones del Estado para la efectiva incorporación de la perspectiva de igualdad de género en las diferentes políticas y ámbitos de trabajo de los diversos agentes institucionales. Es el caso, por ejemplo de Cuba, Honduras, el Paraguay, el Perú y el Uruguay.

En la **República Dominicana**, se indica que el Ministerio de la Mujer cuenta con un **Departamento de Formación y Capacitación** que tiene como objetivo general diseñar y ejecutar políticas y acciones educativas con perspectiva de género que favorezcan la igualdad y



Foto: ONU Mujeres

equidad de derechos y de oportunidades. De acuerdo con la documentación analizada, sus funciones principales son: sensibilizar y educar sobre el enfoque de género a través de la socialización de conocimientos y experiencias exitosas, para propiciar cambios de actitud en la población destinataria; sensibilizar y capacitar a las diferentes instancias gubernamentales y de la sociedad civil en torno a la condición y situación de las mujeres dominicanas; coordinar los diferentes diplomas y acciones con aval académico organizadas por la institución y orientadas a la educación en cuestiones de género y temas afines; identificar necesidades de formación y capacitación de género de los/as empleados/as de la institución, preparar el plan de capacitación y liderar dicho proceso; capacitar a multiplicadoras/es en materia de género a nivel formal e informal.

Otros MNM cuentan con iniciativas de educación, sensibilización, formación o capacitación con las

que, según se señala, se persigue **fomentar cambios socioculturales y organizacionales en favor de la igualdad de género, la no discriminación y los derechos de las mujeres**. Una de estas iniciativas es la del **INMUJERES** en **México** que afirma contar con un **Programa de Cultura Institucional para la Igualdad** cuyo objetivo es incidir en la cultura organizacional de los tres poderes del Estado y órdenes de Gobierno para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales más justos e igualitarios, libres de estereotipos de género, así como de exclusión y discriminación. Se informa de que este programa se ejecutó en el período 2009-2012 por parte de las Unidades de Género, así como por 229 áreas de la Administración Pública Federal. Para el período 2013-2015, el Programa tiene como objetivo garantizar el cumplimiento y la institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública Federal, mediante la instrumentación de acciones en relación con tres ejes: clima laboral, hostigamiento y acoso sexual, y corresponsabilidad; y dos estrategias transversales: capacitación y comunicación.

La información obtenida mediante la encuesta y la revisión documental reveló también la existencia de **iniciativas de capacitación en línea sobre igualdad de género**, como en los casos del **INMUJERES** de **México** y el **ISDEMU** en **El Salvador**. Por otra parte, también se informó sobre el caso de una iniciativa del **INMUJERES** de México, que creó y aplicó una certificación de competencias en materia de género. Se trata de la elaboración de normas de competencia en disciplinas relacionadas con el género para homogenizar los criterios de calidad con los que se deben realizar determinadas funciones laborales. Estas normas se han concentrado en servicios de atención a la violencia, acreditando a quienes brindan atención telefónica a mujeres que han sufrido episodios de violencia. También incluye la acreditación de las personas que aplican el Modelo de Equidad de Género en la gestión de los recursos humanos en empresas privadas y dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, estatal y municipal, así como de las personas que imparten cursos de capacitación en materia de género.

Otras iniciativas se han dirigido a fomentar cambios socioculturales en la sociedad en general. En el caso de la **República Dominicana**, se señala que el Ministerio de la Mujer cuenta con una Dirección de Educación en Género que tiene entre sus propósitos formales promover cambios de actitudes, valores y comportamientos en la sociedad que favorezcan el desarrollo de relaciones de igualdad y equidad de género, para la construcción de

una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia. Según informa dicha institución, sus principales funciones son: diseñar y aplicar políticas, propuestas metodológicas y de contenido educativo con perspectiva de género que favorezcan la igualdad y equidad de derechos y de oportunidades; informar, sensibilizar y capacitar a las diferentes instancias gubernamentales y de la sociedad civil sobre la condición y situación de las mujeres dominicanas; sensibilizar y educar a través de la socialización de conocimientos y experiencias para propiciar cambios actitudinales, incidir en los procesos educativos formales e informales, tanto del sector público como de la sociedad civil, con el fin de que la metodología propuesta incida en los programas de estudios.

El Ministerio de la Mujer de la República Dominicana también indica que cuenta con un **Departamento de Desarrollo Curricular** que tiene por objetivo desarrollar, validar, aplicar y dar seguimiento a propuestas metodológicas y de contenido de educación en materia de género adaptados a la población atendida. Sus funciones principales son, entre otras, elaborar, en coordinación con las Direcciones correspondientes, el material didáctico e informativo que se utilizará en los programas de educación formal e informal y en los medios de comunicación, asegurar que las publicaciones de materiales educativos (cartillas, libros de textos) producidos por el sistema educativo incorporen el enfoque de género, proponer y utilizar nuevas y buenas prácticas metodológicas de educación con perspectiva de género en los materiales didácticos que difunden los responsables del sistema educativo, diseñar propuestas de programas educativos con perspectiva de género, articular los procesos de capacitación con el proceso de diseño y ejecución del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género.

Se observa que varias de las iniciativas de formación o capacitación se realizan en colaboración con centros académicos y universidades. En **Cuba**, por ejemplo, se informa sobre iniciativas de educación y capacitación respaldadas por la FMC, en particular destinadas a jueces y juezas, abogados/as y personal encargado de la aplicación de la ley. En particular, la FMC manifestó que participa en la impartición de cursos tales como el Curso de pregrado y de postgrado sobre Género y Derecho para estudiantes universitarios de Derecho y juristas, un módulo en la Maestría de Estudios de Género de la Cátedra de la Mujer de la Universidad de La Habana y en la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social y de Derecho Civil.

# 10. OTROS MECANISMOS NACIONALES/ SUBNACIONALES DE LAS MUJERES E IGUALDAD DE GÉNERO

Los MNM, como instancias rectoras, suelen ser responsables del cumplimiento de la normativa que obliga a la creación y el fortalecimiento de instituciones, entes, etc en favor de la igualdad de género en los diferentes poderes del Estado y especialmente en los diferentes niveles de gobierno. Según las pautas que regulan la creación de los MNM, en la mayoría de los casos se espera que brinden acompañamiento técnico, coordinación y asesoramiento a esos otros organismos nacionales y subnacionales.

Las fichas relativas a cada MNM (véase el anexo 1) incluyen información sobre instancias creadas en los diferentes poderes del Estado y en gobiernos a nivel subnacional y local para promover la igualdad de género, cuya existencia queda patente en la documentación analizada y en las encuestas. La información presentada revela la complejidad del entramado de instancias y mecanismos de las mujeres en todos los niveles de gobierno y poderes del Estado. Como se menciona al inicio del estudio, estos otros entes merecen investigaciones específicas y en profundidad.

Se observa la creación y fortalecimiento de unidades y “oficinas de la mujer” o de oficinas o dependencias “de género” en los **ministerios sectoriales** en la gran mayoría de los países. La arquitectura organizacional pública dirigida a atender las exigencias de las políticas de igualdad de género parece haberse desarrollado paulatinamente, con una cobertura cada vez mayor en el ámbito ministerial.

En algunos casos se percibe una disminución en la creación de unidades u oficinas, como en el caso de **Honduras**, donde se señaló que en 2014 existían 8 **Unidades de Género u Oficinas de Género en Secretarías de Estado (ministerios)** cuando previamente existían 13.



*Ministra de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, Claudia Pascual Grau; Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka; y Directora Regional de ONU Mujeres, Luiza Carvalho durante el Evento de Alto Nivel “Las Mujeres en el Poder y en la Toma de Decisiones: Construyendo un Mundo Diferente”, organizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, el Servicio Nacional de la Mujer de Chile y ONU Mujeres, Santiago, Chile, febrero de 2015.*

*Foto: ONU Mujeres*

Cada vez con mayor frecuencia, la creación y el fortalecimiento de instituciones en favor de la igualdad de género en los diferentes poderes del Estado así como a nivel subnacional y local se formaliza mediante ley o decreto gubernativo. Esto parece contribuir a incrementar el fortalecimiento de estos mecanismos, por ser instrumentos de obligado cumplimiento, y puede disminuir su vulnerabilidad y concretamente la posibilidad de desaparecer debido a reestructuraciones

de gabinete o cambios de gobierno, entre otros factores. Se evidencia un aumento de los mecanismos subnacionales y locales creados especialmente a partir del decenio de 2000. En el caso del **Perú**, por ejemplo, se indicó que en 2013 el 68% de los gobiernos regionales (17 en total) habían emitido 23 Ordenanzas Regionales y dos Resoluciones Regionales por las que se aprobaban “políticas de género”, estructuras y mecanismos regionales, lo cual incrementó la producción normativa respecto de la información disponible el año 2012. Como consecuencia, se registró la creación de 19 **Consejos Regionales de la Mujer** en casi las tres cuartas partes de los gobiernos regionales. Estos órganos se describen como espacios consultivos y de interlocución de las mujeres.

En el caso de la **República Dominicana**, tras el decreto presidencial núm. 974-01 de las **Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo** (OEGD), se informa de la creación de 41 mecanismos en diferentes Ministerios, Oficinas, Direcciones Generales y otras dependencias gubernamentales con diferentes niveles de desarrollo, fortaleza e incidencia, lo cual, según se indica, ha estimulado las iniciativas dirigidas a la incorporación de la perspectiva de igualdad género en planes y proyectos en sus respectivas instituciones. También se informó sobre la creación, mediante resoluciones internas, de un conjunto de mecanismos para el adelanto de las mujeres en los diferentes poderes del Estado, tales como el poder judicial, el poder legislativo y la Junta Central Electoral.

Existen además diferentes instancias o espacios de articulación de las distintas áreas de los diversos poderes del Estado que tienen a su cargo los temas relacionados con la discriminación o la igualdad de género bajo la coordinación o con el acompañamiento y apoyo del MNM. Es el caso por ejemplo de la **Argentina**, donde el **CNM y la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación** coordinan “la Articulación de Organismos del Estado Nacional por la Igualdad de Género”, que tiene por objetivo vincular el trabajo de todos los organismos públicos nacionales del Estado que establecen, diseñan y/o ejecutan políticas en materia de igualdad de género.

También hay constancia de la existencia de otras instituciones del tipo de las defensorías de los derechos de las mujeres; tal es el caso de la **Defensoría de la Mujer Indígena** (DEMI) en **Guatemala**, creada mediante Acuerdo Gubernativo Número 525- 99, de 19 de julio de 1999, y que depende de la Presidencia de la República. Su objetivo es atender situaciones de discriminación y vulnerabilidad de las mujeres indígenas, promoviendo el pleno ejercicio de sus derechos. En otros casos, estas

defensorías especiales de las mujeres no dependen de ningún poder del Estado sino, como en el caso del Perú, de instancias autónomas como las defensorías del pueblo.

A escala ministerial existen diversos mecanismos y espacios de articulación coordinados por el MNM, como es el caso, entre otros, de **Chile**, donde el **Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres** instalado por Instructivo Presidencial y bajo la convocatoria de la Presidenta de la República y la coordinación del SERNAM, señaló que representa una “instancia transversal” y de alto nivel político cuya misión se define como el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, constituyendo un espacio de reflexión con capacidad de decisión sobre los diversos sectores del Estado. El Consejo se reúne una a dos veces al año con presencia de la Presidenta, para definir las estrategias y contenidos que deban abordarse en materia de políticas de igualdad de oportunidades. Otro caso es el de **Panamá**, donde se informa de la existencia de un **Consejo Nacional de la Mujer** presidido por el Ministro de Desarrollo Social y en el que participan organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

En la **función legislativa**, las instancias creadas para promover la igualdad de género suelen tener como atribución asesorar en la transversalización de la igualdad de género en los procesos de creación y/o revisión de leyes.

Desde la **República Dominicana** se informó de la creación de las **Comisiones de Género de la Cámara de Diputados/as y Comisión de Género del Senado de la República** con el propósito de velar por que en los distintos proyectos de ley que se van a debatir en el Congreso se garantice la adopción de criterios de igualdad y la inclusión de los derechos de las mujeres. Según se señaló, estas Comisiones han servido de enlace con el Ministerio de la Mujer y otras instancias del Estado y la sociedad civil. En el caso de la **Argentina**, la **Bancada de la Mujer**, creada en 2008 en el ámbito del Senado de la Nación e integrada por todas las Senadoras de la Cámara, apunta a incluir la igualdad de género en la elaboración y sanción de los proyectos legislativos, así como a supervisar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género y a establecer medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

En el **poder judicial** existen diversas instancias creadas para prestar servicios de asesoramiento y orientación sobre violencia contra las mujeres, violencia intrafamiliar, violencia sexual y defensa de los derechos

de las mujeres. La **República Dominicana** informó de que la **Comisión de Género del Poder Judicial** cuenta con una política institucional de Igualdad de Género del Poder Judicial que funciona como instrumento rector de las actuaciones de la institución en favor de los derechos de las mujeres. Su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y la no discriminación basada en el género en las resoluciones judiciales, en la administración de justicia y en la prestación del servicio público de administración de justicia. También se notificó la existencia de una **Dirección de Mujer y Familia en la Suprema Corte de Justicia**, como espacio para orientar y apoyar a las mujeres y familias en el marco de la normativa de protección de los derechos humanos de la mujer a través de proyectos de divulgación de dichos derechos y la prevención de la violencia intrafamiliar.

En algunos países en los que existe un **poder electoral**, como **Costa Rica**, **Nicaragua**, el **Paraguay** o la **República Dominicana**, también existen **unidades de género y/o de la mujer**. En el caso de la **República Dominicana**, la **Comisión de Género de la Junta Central Electoral** está ubicada al más alto nivel de este organismo, cuenta con una política institucional y está desarrollando un proceso de promoción de la inclusión en la política nacional electoral de la igualdad entre hombres y mujeres y de la paridad en la representación política.

A **nivel subnacional**, ya sea en los diferentes estados que conforman el Estado Federal en el Brasil y México o en las provincias que integran el Estado Federal de la Argentina, o bien a nivel departamental, regional, autonómico o provincial, como en el caso de los Estados no federados, existen diversas instancias de las mujeres o la igualdad de género que cuentan con el apoyo del MNM, que acompaña, coordina y brinda asesoramiento y apoyo técnico. En el caso por ejemplo de **Chile**, se informó de la existencia de 15 **Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades**, que representan una instancia de decisión política a escala regional cuyo propósito es promover la igualdad de género en el ámbito de trabajo regional. Estas Comisiones están presididas por el/la Intendente/a Regional, con la participación de los Secretarios Regionales Ministeriales y la Directora Regional del SERNAM, quien está a cargo de la Secretaría Ejecutiva.

En el caso de **México** se informó sobre la existencia de **32 MNM en entidades federativas**, de los que 20 se han creado por ley y el resto por decreto. Como resultado de la gran heterogeneidad de estos MNM, con resultados diversos en la incidencia y eficacia con las que consiguen incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas estatales, el INMUJERES diseñó una

estrategia para que todos los MNM formen parte de la estructura orgánica de los gobiernos estatales. Se trata del **Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género** (PFTPG), que empezó a funcionar en 2008 como Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género y en 2009 se fusionó con el Fondo de Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las entidades federativas para la Atención Integral de las Mujeres Víctimas de la Violencia de Género. A partir de 2010 se le denominó Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), sujeto a Reglas de Operación, para dirigir sus acciones a los MNM de las entidades federativas. En 2013 absorbió el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad de Género entre Mujeres y Hombres, ampliando así su población objetivo a las MNM municipales, para contribuir al fortalecimiento de dichos mecanismos, en las entidades federativas y en los municipios, como rectores de la política de igualdad en sus respectivos ámbitos de competencia. Entre los principales propósitos del PFTPG figura el de impulsar el acceso de los MNM a recursos financieros y a herramientas que los fortalezcan en aspectos técnicos, metodológicos y de procedimiento para ampliar su capacidad de formular, ejecutar y evaluar políticas que les permitan consolidar su incidencia e incorporar, de manera transversal, la perspectiva de igualdad de género en la gestión gubernamental. Desde la creación del PFTPG, el presupuesto asignado a los MNM de las entidades federativas ha pasado de 176,2 millones de pesos en 2009 a 193,7 millones en 2013, lo que representa un incremento del 10%.

En los países de la región, los **mecanismos locales** presentan una tipología muy variada; las **Oficinas Municipales de la Mujer y Unidades de Género** son las denominaciones más comunes que reciben tales organismos. Estas entidades forman parte de la estructura municipal y por lo general están concebidos como instancias destinadas a apoyar la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas a nivel local. Con frecuencia, como en el caso de **Costa Rica**, **México**, **Honduras** y la **República Dominicana**, sus áreas de intervención están vinculadas con temas de violencia intrafamiliar (asesoramiento y/o prestación de servicios) y promoción del empoderamiento económico y/o político de las mujeres.

En muchos casos existe **normativa que regula la creación y el fortalecimiento de estos mecanismos a nivel local**; en ocasiones, esta normativa plantea incluso la **asignación de recursos** para su funcionamiento efectivo. En la **República Dominicana**, por ejemplo, la

Ley 176-07 de Municipios y Distrito Nacional incluye la “equidad de género” como principio, y exige que las acciones que beneficien a las mujeres se coordinen con otros agentes. Según se informó, esta ley refuerza también la legislación electoral relacionada con el municipio y la representación de las mujeres y asigna el 4% de los fondos destinados a cada ayuntamiento para el trabajo sobre igualdad de género.

En **Honduras**, según la información aportada, existían 288 Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) en 2015, lo que equivale al 95% de los municipios. Estas estructuras se crearon en cumplimiento de Ley de Municipalidades, decreto 143-2009, artículo 59-E (adición y reforma de Ley de Municipalidades), que obliga al establecimiento de dichas instancias a nivel local. En particular, cada municipio debe formular y ejecutar las políticas públicas locales, orientadas a “atender las necesidades de las mujeres, la juventud, la niñez, el adulto mayor, los discapacitados, las etnias y otros grupos prioritarios”. Para ello, según se indicó, la corporación municipal asigna los recursos financieros de su presupuesto anual a la ejecución de programas y proyectos específicos, de acuerdo con sus posibilidades financieras y con las necesidades de cada municipio. A pesar de la cobertura municipal señalada, no existe un mecanismo establecido que supervise de forma sistemática la totalidad de las OMM. Según fuentes consultadas, no se conoce con exactitud el grado de madurez de la gestión de cada una, así como las actividades que desarrollan y los recursos con los que cuentan.

# 11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## Conclusiones

A continuación se ofrece algunas conclusiones generales derivadas del análisis realizado:

1. Teniendo en cuenta las recomendaciones que establece la PAB como necesarias para que los MNM puedan ejercer su papel de gestión en el ámbito de la igualdad de género en las políticas públicas, el avance no ha sido homogéneo en todos los ámbitos. En concreto, generalmente se ha avanzado sobre todo en el fortalecimiento institucional de la gran mayoría de los MNM mediante la asignación de un estatus jerárquico al más alto nivel dentro del gabinete de gobierno, la institucionalización de los MNM con base jurídica sólida, la asignación de mandatos y funciones de acuerdo a la PAB, así como la existencia de leyes e instrumentos de políticas públicas en favor de la igualdad de género.
2. El área en el que se observa un retraso generalizado es la asignación de recursos adecuados y acordes con los mandatos y funciones atribuidos a los MNM. Este aspecto compromete la capacidad real de los MNM de ejercer su papel de rectoría y gestión.
3. Existen MNM que todavía no cuentan con rango jerárquico, mandatos y funciones acordes a los que recomienda la PAB.
4. El estudio señala la existencia de divergencias en la percepción que tienen los MNM, notablemente positiva, y la sociedad civil, generalmente menos positiva, sobre el trabajo de los MNM, así como sobre el grado y naturaleza de articulación de la sociedad civil en la labor de los MNM. También se observa discrepancia en cuanto a la percepción sobre la eficacia, utilidad e impacto de los instrumentos de política pública para promover la igualdad de género.
5. Muchos de los actores y factores que los MNM y la sociedad civil identifican como esenciales para el fortalecimiento de estos mecanismos y de su capacidad para liderar la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas coinciden con los parámetros establecidos por la

PAB. Entre los más destacados según el estudio se encuentran los siguientes: la voluntad política al más alto nivel del gobierno; los recursos adecuados; la existencia de instrumentos legales y de política pública relevantes institucionalizados; la presencia de mujeres en instancias del Estado y en puestos de toma de decisiones, incluidas las provenientes de la sociedad civil; la coordinación y colaboración interinstitucional y con la sociedad civil, particularmente con organizaciones de mujeres y feministas, así como con el mundo académico; la existencia de instancias dedicadas a la igualdad de género en todos los poderes del Estado y niveles de gobierno; los presupuestos y estadísticas de género; el apoyo de organismos internacionales.

6. Conviene tomar nota de la existencia de factores externos a los MNM que influyen de manera decisiva en su capacidad para cumplir con sus mandatos y llevar a cabo sus funciones, y que en ocasiones incluso amenazan su existencia y su estabilidad institucional. Entre estos factores se encuentran las coyunturas políticas, las relaciones entre el Estado y la sociedad civil, las crisis políticas, sociales, económicas o financieras.

A continuación se detallan las conclusiones específicas del estudio:

### *Sobre la trayectoria y evolución institucional de los MNM*

7. Los MNM de América Latina y el Caribe Hispano muestran un significativo avance en los últimos veinte años. Salvo en el caso de Cuba, existen MNM institucionalizados en el poder ejecutivo de los 19 Estados analizados. En cuanto al rango jerárquico que ostentan, 12 son de rango jerárquico alto, 2 de rango jerárquico medio y 5 de rango jerárquico bajo. Los tipos de MNM que predominan son los ministerios y los institutos de la mujer. Esto contrasta con el período anterior a 1990, cuando predominaban las oficinas de la mujer. En cuanto a la adscripción administrativa, 12 MNM dependen directamente de Presidencia, 5 del ministerio o entidad encargada de asuntos sociales y uno del Ministerio de Justicia. A diferencia de los últimos veinte años, en el período anterior a 1990 se

documenta la existencia de una amplia diversidad de dependencias jerárquicas y administrativas de las instancias predecesoras de los actuales MNM.

8. La tendencia predominante en la trayectoria institucional de los MNM en los últimos 20 a 25 años (hasta abril 2016) ha sido la de mantener el mismo rango jerárquico (es el caso de 10 MNM: rango “alto” en el caso de Cuba, Guatemala, Honduras, el Perú y la República Dominicana; “medio” en el caso de Colombia; y “bajo” en el caso de Bolivia, El Salvador, Panamá y el Uruguay). Una segunda tendencia observada consiste en la evolución del rango jerárquico en el mismo período, pasándose de rango “bajo” o “medio” a rango “medio” o “alto”, respectivamente (es el caso de 8 MNM: Brasil, Chile, Costa Rica, el Ecuador, México, Nicaragua, el Paraguay y Venezuela). En este mismo período, se da un solo caso de involución en cuanto al rango jerárquico; se trata del MNM de Argentina que pasó de tener rango “medio” a “bajo”.
9. Salvo excepciones, la tendencia que existía en el período previo a la década de 1990 de aglutinar bajo el mismo paraguas institucional los asuntos de las mujeres con los asuntos sociales, familia e infancia ha disminuido de manera drástica.
10. La mayoría de los actuales MNM se crearon por ley o por decreto con rango de ley. No obstante, una vez creados suelen experimentar modificaciones, con frecuencia mediante decretos del poder ejecutivo. Estas modificaciones corresponden a cambios de denominación, estructura, rango, dependencia jerárquica, mecanismos de funcionamiento, mandatos y funciones. Las modificaciones han sido positivas en muchos casos y les han permitido mejorar su posición jerárquica, coordinación y alcance de su trabajo, y en otras, negativas, resultando en una pérdida de espacios de influencia, visibilidad y capacidad.
11. El enfoque predominante de trabajo de los MNM parece ser el de *Género en el Desarrollo* aunque también se evidencia un componente fuerte del enfoque *Mujer en el Desarrollo*.
12. Los MNM descentralizados no predominan en la región. De hecho, solo el 33% de los MNM encuestados manifiestan ser entidades descentralizadas.

*Sobre la existencia de instrumentos de política pública para la igualdad en el ámbito nacional*

13. Se documenta una variedad notable de legislación

e instrumentos de política de igualdad en la región. Diez países cuentan actualmente con leyes de igualdad (Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Perú, el Uruguay y Venezuela) y dieciocho con algún tipo de instrumento de política de igualdad en el ámbito nacional (Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela). En algunos países se señala la existencia de políticas de igualdad de segunda e incluso tercera generación. Aunque el estudio no realiza un análisis de cada ley, plan o política de igualdad, se identifican algunos desafíos comunes para la efectiva aplicación de estos instrumentos, como la asignación adecuada de recursos humanos y financieros, un seguimiento efectivo de su aplicación y la evaluación de su impacto. Por otro lado, las encuestas realizadas a los MNM y OSC arrojan divergencias de percepción sobre el impacto que se atribuye a estos instrumentos en el logro de una mayor igualdad de género.

*Sobre los mandatos y funciones actuales de los MNM*

14. Todos los MNM tienen como parte de sus mandatos y atribuciones la gestión de las políticas públicas sobre igualdad de género. Todos los MNM encuestados señalan que entre sus competencias figura la aplicación de una estrategia de transversalización de la igualdad de género. No obstante, existe una percepción diferenciada entre el impacto que los MNM y la sociedad civil atribuyen a tal estrategia en el logro de un mayor nivel de igualdad.
15. La mayoría de MNM tienen atribuciones coherentes con la PAB. Así sucede, en particular, en el caso de las funciones relacionadas con el seguimiento o elaboración de informes sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres; el seguimiento o evaluación de la ejecución de las políticas públicas; el diseño y la ejecución de programas/proyectos; la coordinación y cooperación con entidades gubernamentales para asegurar la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas; y la cooperación y colaboración con las organizaciones de sociedad civil, en particular con las organizaciones de mujeres. En menor medida, los MNM tienen atribuciones específicas relacionadas con las reformas legislativas para reflejar o corregir medidas a favor de la igualdad de género; la realización de investigaciones, análisis o estudios sobre la mujer y

la igualdad de género; el acompañamiento o apoyo a la arquitectura subnacional de género; la formación o capacitación a funcionarios gubernamentales en materia de igualdad de género; el trabajo de concienciación, sensibilización, comunicación o educación para fomentar cambios socioculturales en favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. La mayoría de estos mecanismos no tiene funciones específicas relacionadas con el análisis de impacto de las leyes e instrumentos de política pública en la consecución de una mayor igualdad de género ni el acompañamiento o apoyo a iniciativas presupuestarias con enfoque de género y estadísticas de género.

16. Por otro lado, se observa el caso de MNM que asumen atribuciones adicionales a las especificadas en sus mandatos y funciones dado que estas atribuciones adicionales están detalladas en leyes y normas relativas a otras instancias de gobierno.
17. Se observan algunos casos de superposición de funciones y deficiente coordinación entre MNM y otras instancias u órganos de gobierno.
18. Muchos MNM cuentan con mandatos y funciones similares independientemente del rango jerárquico que tengan (bajo, medio o alto). Esta incoherencia evidencia cierta presunción de que los MNM pueden realizar el mismo tipo de trabajo de rectoría, asesoramiento y gestión de la política pública independientemente de su nivel jerárquico. A su vez, obvia la estrecha relación que suele existir entre el rango jerárquico asignado y el acceso a espacios de toma de decisiones y a oportunidades para incidir en las políticas públicas, a recursos del Estado y a una mayor capacidad para cumplir con su papel de gestión.
19. En cuanto a la distribución del trabajo, casi la mitad de MNM afirman dedicar más tiempo a trabajo normativo que programático u operativo, y casi la otra mitad a trabajo más programático y operativo que normativo.

#### Sobre la capacidad de los MNM

20. Los MNM tienen una percepción notablemente positiva sobre su capacidad para cumplir sus mandatos y llevar a cabo sus funciones. No obstante, la mayoría considera que no se les destinan suficientes recursos humanos, técnicos y financieros.
21. La sociedad civil tiene una percepción menos positiva sobre la capacidad de los MNM para

cumplir sus mandatos y llevar a cabo sus funciones.

22. Por lo general existe coincidencia entre las áreas en las que los MNM señalan tener mayor capacidad técnica y las áreas en las que las instituciones del Estado les demandan apoyo técnico y asesoramiento.
23. Por otro lado, para muchos MNM, el hecho de ostentar un rango jerárquico alto no es garantía de contar con recursos adecuados.
24. Existen casos en los que la cooperación internacional aporta un volumen muy significativo del total de los recursos de los que disponen los MNM.

#### *Sobre la coordinación interministerial y con las organizaciones de la sociedad civil*

25. La mayoría de MNM con rango jerárquico alto tiene plena participación en el gabinete de gobierno. Esto les puede brindar una oportunidad para incidir en la incorporación de la igualdad de género en las políticas del gobierno y una posibilidad real de lograr la coordinación interministerial al más alto nivel.
26. Independientemente del rango jerárquico, la mayoría de los MNM cuenta con mecanismos de articulación y coordinación con los diferentes ministerios, con otros agentes institucionales y con las organizaciones de la sociedad civil, establecidos formalmente mediante leyes o decretos.
27. Las instancias de coordinación existentes son de diferente naturaleza (consultiva, política y técnica), lo cual permite diferentes tipos y niveles de interacción.
28. Muchos MNM no solo presiden y coordinan instancias de coordinación interinstitucional, sino que con frecuencia también forman parte de otras instancias de coordinación y articulación lideradas por otros entes gubernamentales o estatales.
29. En muchos países existen instancias tripartitas de coordinación que incluyen a los MNM, las instituciones del Estado y los/as representantes de la sociedad civil.
30. Es frecuente que las y los representantes de las organizaciones de la sociedad civil, en particular de organizaciones de mujeres, integren los consejos consultivos o asesores de los MNM en los países donde existe tal figura. La designación de representantes de la sociedad civil suele realizarse de manera selectiva.

31. Se observan episodios de ruptura, politización, cooptación o enfrentamiento de organizaciones de mujeres de la sociedad civil con el o por parte del MNM o gobierno, en particular en contextos de crisis o inestabilidad política.
32. Existe una gran divergencia entre la percepción de los MNM y de las organizaciones de la sociedad civil sobre el grado y naturaleza de la participación de estas últimas en el trabajo de los primeros.

*Sobre los mecanismos nacionales de seguimiento y rendición de cuentas*

33. Los MNM que tienen entre sus funciones el seguimiento o la evaluación de las políticas públicas de igualdad utilizan habitualmente diversos instrumentos, amparándose, por lo general, en la ley o política nacional de igualdad donde existen.
34. La gran mayoría de los MNM está sujeta a procedimientos de rendición de cuentas o fiscalización ante el Estado, y en algunos países ante la sociedad civil y la sociedad en general.

*Sobre las iniciativas de formación y capacitación en materia de igualdad de género*

35. Aproximadamente la mitad de los MNM cuentan con funciones relacionadas con la formación y la capacitación. Una iniciativa frecuente es la capacitación de funcionarios públicos para la incorporación de la igualdad de género en la política pública y en los ámbitos de trabajo de los diferentes agentes institucionales.
36. Algunos MNM cuentan con iniciativas de educación, sensibilización, formación o capacitación para fomentar cambios socioculturales y organizacionales en favor de la igualdad de género, la no discriminación y los derechos de las mujeres, dirigidos a funcionarios públicos o a la sociedad en general.

*Otros mecanismos nacionales y subnacionales de las mujeres e igualdad de género*

37. Existe gran cantidad y diversidad de instancias creadas en los diferentes poderes del Estado y en los diferentes niveles de gobierno para promover la igualdad de género. Cada vez con mayor frecuencia, la creación y el fortalecimiento de estos entes se regulan mediante ley o decreto gubernativo. Ello parece contribuir a incrementar su fortalecimiento y disminuir su vulnerabilidad ante reestructuraciones de gabinete o cambios de gobierno, entre otros factores.

38. En el nivel ministerial, existen oficinas o unidades de género en los ministerios sectoriales en la gran mayoría de los países.
39. Se documenta la existencia de instancias en los poderes legislativos, judiciales y electorales de muchos países.
40. Existe también una extensa arquitectura de instancias dedicadas a la igualdad de género en el nivel nacional y local.

## Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones están encaminadas a ofrecer algunas orientaciones que pueden respaldar las iniciativas de los Estados en la formulación, el cumplimiento y el seguimiento de sus compromisos con la igualdad de género, el empoderamiento y los derechos de las mujeres, incluidos los relativos al fortalecimiento de sus MNM:

1. Se recomienda a los Estados el cumplimiento de las normas de la Convención CEDAW y de las recomendaciones del Comité en lo que se refiere a los MNM. Más concretamente, lo estipulado en los artículos 2 a 4, la Recomendación General núm. 6 y las emitidas por el Comité como parte de sus observaciones. Asimismo, procede recomendar a los Estados el cumplimiento de los compromisos contraídos con la PAB, sobre todo en la **Esfera de Especial Preocupación H**, para asegurar que los MNM cuenten con las condiciones necesarias para poder cumplir con su papel rector en el ámbito de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de las políticas públicas en todos los niveles de gobierno. ONU Mujeres debe seguir apoyando a los gobiernos y a la sociedad civil mediante la promoción de (y el apoyo a) actividades dirigidas a la incidencia política y la difusión de los resultados de los procesos periódicos de presentación de informes sobre la aplicación de la CEDAW y de la PAB. Estos procesos deben alimentar de manera sistemática cualquier iniciativa programática y normativa apoyada por ONU Mujeres en el ámbito regional y nacional, incluidos los procesos de planificación del sistema de las Naciones Unidas (SNU) con los gobiernos.
2. Resulta recomendable que los MNM presten la máxima atención a las posibles deficiencias que puedan presentar sus respectivos Estados en lo que se refiere al cumplimiento de la CEDAW, tanto en los mandatos de su articulado, como con los plazos y requisitos de presentación de informes periódicos ante el Comité de Expertas de la CEDAW, sobre los avances logrados, los desafíos encontrados y las estrategias para acelerar el cumplimiento de los compromisos. En conexión con este punto es recomendable fortalecer los mecanismos de seguimiento de las recomendaciones del Comité de la CEDAW. ONU Mujeres, según su mandato, debe continuar respaldando estos procesos, priorizando el seguimiento de las recomendaciones incluidas en las observaciones finales emitidas a los Estados y apoyando con recursos técnicos y financieros los procesos de elaboración de informes. Esto incluye también el apoyo a la elaboración de informes sombra por parte de la sociedad civil y a informes confidenciales de los equipos de país del SNU, así como el apoyo a la difusión de las recomendaciones del Comité de la CEDAW. ONU Mujeres debe optimizar su mandato de coordinación en el seno del SNU para garantizar la articulación y complementariedad con iniciativas y procesos apoyados desde otros organismos del SNU, incluido desde las Oficinas del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
3. Se emite una recomendación específica dirigida a los Estados que no han firmado o ratificado el Protocolo Facultativo de la CEDAW para que firmen o ratifiquen este importante instrumento que permite incrementar la posibilidad de supervisar la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. En estos procesos, los MNM puede desempeñar un papel clave de coordinación para construir una suma de voluntades y compromisos de diferentes instituciones del Estado, la sociedad civil y otros agentes clave e incidir en los necesarios espacios de toma de decisiones. En los Estados en los que no se ha firmado el Protocolo, el trabajo de incidencia debe ir dirigido principalmente al poder ejecutivo, mientras que en los países donde se ha firmado, pero no ratificado, dicha labor debe centrarse en el poder legislativo. Las organizaciones de la sociedad civil pueden desempeñar una labor clave de promoción e incidencia. ONU Mujeres, de acuerdo con su mandato, puede apoyar a todos los agentes clave en este trabajo de incidencia a escala nacional y regional, dependiendo de los temas y capacidades existentes, mediante la promoción y el apoyo de acciones tales como campañas de sensibilización y de movilización de la sociedad, incidencia política, elaboración de productos de conocimiento e investigación para alimentar los debates con pruebas empíricas y acciones de incidencia en los actores institucionales con poder de decisión.
4. En cuanto al nivel jerárquico de los MNM, resulta recomendable que todos los Estados donde sea aplicable examinen la posibilidad de elevar sus respectivos MNM al rango de ministerio. Esto permite que los MNM se fortalezcan institucionalmente y mejoren su visibilidad, su eficacia y su capacidad de incidir en la formulación, el diseño y la aplicación de las políticas de igualdad de género, así como su papel de coordinación en todos los niveles de gobierno, con un mayor acceso a todas las instituciones del Estado. Esto también puede conducir a una mejora

- de las asignaciones presupuestarias del Estado y a que estos mecanismos puedan disponer de una mayor cantidad y calidad de recursos humanos y técnicos. En este sentido, resulta indispensable recordar que la creación y/o el fortalecimiento de los MNM debería regularse por ley como soporte habilitante para garantizar o apoyar su continuidad y estabilidad institucional.
5. Es fundamental que los gobiernos asignen recursos (humanos, financieros y técnicos) a los MNM de acuerdo con las responsabilidades reflejadas en sus mandatos y funciones y que estos recursos estén garantizados institucionalmente para asegurar la sostenibilidad del trabajo de los MNM. ONU Mujeres debe seguir apoyando a los MNM según su mandato, así como a otros socios y organismos internacionales de cooperación.
  6. Es recomendable que los MNM se dediquen exclusivamente a las políticas dirigidas a la protección y salvaguardia de los derechos de las mujeres y al empoderamiento de estas, en el contexto de lo que supone la plena protección de la igualdad de género, y que los temas relacionados con la familia, la infancia y otros grupos de población considerados en situación de vulnerabilidad estén bajo la responsabilidad de otras instancias institucionales. No obstante, resulta esencial que se dé una articulación, colaboración y coordinación estrecha y efectiva entre el MNM y esas otras instancias gubernamentales, de diferentes poderes del Estado, así como con entidades descentralizadas.
  7. Los gobiernos a todos los niveles y todas las instituciones del Estado deben seguir promoviendo y aplicando la perspectiva de igualdad de género en todo su quehacer y garantizar que se inviertan los recursos humanos, técnicos y financieros adecuados para ello. Esto incluye asegurar que los diferentes mecanismos e instancias sigan fortaleciéndose y robusteciendo su trabajo de articulación con el MNM.
  8. Es recomendable que representantes de la diversidad de la sociedad civil, en particular de las organizaciones de mujeres, feministas y otras que trabajan en temas relacionados con la igualdad de género, formen parte de los comités directivos de los MNM. Se aconseja que la selección de estas integrantes se realice de manera participativa y en con organizaciones de mujeres y feministas que gocen de representatividad de la diversidad de mujeres.
  9. El establecimiento de procedimientos de rendición de cuentas para la supervisión y evaluación de la aplicación de las políticas de igualdad y de protección de los derechos de la mujer, así como para promover ejercicios de supervisión y control del trabajo realizado por los MNM y otros agentes institucionales, es una necesidad clave de ejercicio de rendición de cuentas y transparencia para con la ciudadanía.
  10. En países donde no existe normativa relacionada con la elaboración de presupuestos con perspectiva de género a escala nacional es recomendable avanzar con iniciativas de incidencia y asesoramiento en los procesos legislativos, que brinden la oportunidad de incluir en sus normas la incorporación de los criterios género en los diseños presupuestarios. Esto puede incluir la colaboración y coordinación con aliados/as tales como grupos parlamentarios, comisiones de la mujer, organizaciones de la sociedad civil o el mundo académico, entre otros.
  11. ONU Mujeres debe continuar con su trabajo de incidencia ante los gobiernos y la sociedad civil sobre la necesidad de que las iniciativas de diseño de presupuestos con perspectiva de género, estadísticas de género inclusivas y financiación sean ejes transversales en todos los instrumentos nacionales, sectoriales y descentralizados que deben responder a criterios sensibles con el género. Asimismo, ONU Mujeres debe proseguir con su trabajo de apoyo al fortalecimiento de las capacidades técnicas de los MNM en los procesos presupuestarios, de financiación de las cuestiones de género y de estadísticas sensibles al género. En este sentido, puede apoyar la coordinación y articulación de los MNM con los entes responsables de planificación, finanzas, hacienda y estadísticas, así como con la sociedad civil, para la elaboración, el seguimiento y la supervisión de presupuestos sensibles al género y el fortalecimiento de sistemas de estadísticas con perspectiva de género. Esto reviste una importancia particular en el contexto de los procesos de localización, aplicación y seguimiento de la Agenda 2030 y los ODS.
  12. Sobre las divergencias de percepción entre los MNM y la sociedad civil que arroja el estudio, podrían avanzarse diversas causas que valdría la pena indagar en futuros estudios. Entre ellas cabría mencionar la posibilidad de falta de autocrítica por parte de los gobiernos sobre su trabajo, la posible falta de participación efectiva por parte de las OSC en el trabajo de los MNM, la existencia de deficiencias en el análisis de impacto o la socialización de los

resultados del trabajo llevado a cabo por los MNM, entre otros posibles factores. Sería pertinente realizar análisis pormenorizados de cada país que puedan arrojar luz sobre las razones concretas en cada caso.

13. En cuanto a la arquitectura organizativa e institucional de las entidades y procesos responsables de la igualdad de género en Estados federados o descentralizados, se recomienda la elaboración de investigaciones sobre la relación y articulación entre los mecanismos nacionales, subnacionales y locales responsables de la igualdad.
14. Dado el escaso tratamiento que se ha dado al tema por no ser objeto del presente estudio, sería recomendable que se realizara una segunda fase que permitiera analizar y comparar los marcos constitucionales y jurídicos que afectan a la igualdad y las políticas públicas gubernamentales en la región, haciendo hincapié en los planes de igualdad. Esto sería muy pertinente de cara a las exigencias básicas de la doctrina de transversalidad, descentralización y desconcentración sectorial, que están apareciendo tan profusamente en la región.

Segunda Parte:  
Mecanismos de las  
mujeres en organismos  
supranacionales de  
integración regional

# 1. INTRODUCCIÓN



*Foto grupal de las participantes del Evento de Alto Nivel “Las Mujeres en el Poder y en la Toma de Decisiones: Construyendo un Mundo Diferente”, organizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, el Servicio Nacional de la Mujer de Chile y ONU Mujeres, Santiago, Chile, febrero de 2015.*

*Foto: ONU Mujeres/Mario Ruiz*

Los mecanismos regionales de las mujeres en organismos supranacionales<sup>75</sup> pueden servir de plataforma estratégica para que los MNM promuevan iniciativas dirigidas a lograr la transversalización de la igualdad de género en el ámbito de la integración regional en materias diversas: económica, política, social y cultural.

En la actualidad, existen cuatro mecanismos con dedicación exclusiva a la promoción del logro de la igualdad de género, integrados por MNM de América Latina y el Caribe Hispano, e institucionalizados dentro de sistemas de integración regional. Estos son:

- **La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA);**
- **el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA);**
- **el Consejo Andino de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (CAAAMI) de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y Red de Mecanismos de la Mujer de la Región Andina (REMMMA);**
- **La Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercado Común del Sur (MERCOSUR).**

Los mecanismos regionales de las mujeres cuentan con la participación de los MNM, que han venido afirmando el valor positivo de la promoción de la igualdad de género. Esto se constata en los resultados de las encuestas realizadas, que muestran que la casi totalidad (94%) de los MNM afirman ser integrantes de algún tipo de ellos. Por otro lado, la mayoría de estos entes nacionales (94%) y de las organizaciones de la sociedad civil encuestadas (88%) los consideran de utilidad para avanzar en temas relacionados con la igualdad de género a nivel regional o subregional.

Esta segunda parte del estudio ofrece, en primer lugar, una caracterización detallada de cada uno de los cuatro mecanismos. Seguidamente se identifican otros dos organismos supranacionales, la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR) y la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), que han mostrado recientemente interés en incluir la igualdad de género en su programa de trabajo. A continuación se ofrece un análisis sobre la situación de los mecanismos regionales de las mujeres, sus tendencias y los desafíos a los que se enfrentan. Posteriormente, se resume el análisis realizado por Rivas Peña (2015)<sup>76</sup> sobre el proceso de posicionamiento estratégico y de consolidación del COMMCA para lograr la institucionalización de la igualdad de género en el proceso de integración de la subregión centroamericana y de la República Dominicana. Finalmente, se identifica una serie de recomendaciones que pueden servir para fortalecer el trabajo de los mecanismos regionales de las mujeres.

## 2. CARACTERIZACIÓN DE CUATRO MECANISMOS REGIONALES DE LAS MUJERES

### La Comisión Interamericana de Mujeres<sup>77</sup> (CIM)

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), creada en 1928, es el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe.

En 1948, la CIM se constituyó como un organismo especializado de la recién creada Organización de los Estados Americanos (OEA). La creación de la CIM es, por tanto, anterior a la creación del sistema del que forma parte hoy día. La misión de la CIM es incidir en las políticas públicas a partir de un enfoque basado en derechos para lograr la ciudadanía plena de las mujeres y la eliminación de la discriminación y la violencia de género.

La CIM está constituida por 34 delegadas que representan a todos los Estados miembros de la OEA<sup>78</sup>. La Asamblea de Delegadas de la CIM se reúne cada tres años para definir el programa de trabajo, analizar los logros y elegir a su **Comité Directivo**, compuesto por representantes de nueve Estados miembros, incluidas la presidenta y tres vicepresidentas, que ejercen sus funciones en representación de sus países. El mandato de las presidentas y vicepresidentas de la CIM entre una Asamblea de Delegadas y la siguiente tiene una duración de tres años. El funcionamiento de la CIM es responsabilidad de su **Secretaría Ejecutiva**, con sede en Washington, D.C. (Estados Unidos). La CIM ejerce también la **Secretaría del MESECVI**, que es el Mecanismo de Seguimiento del artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) de 1994, establecido por los Estados miembros en 2004, y que está bajo la competencia de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



*Foto grupal durante el Evento Paralelo a la VII Cumbre de las Américas "Avances de las mujeres en las Américas: Balance crítico de Beijing+20 y perspectivas en la agenda de desarrollo post-2015". Detrás, de izquierda a derecha: Secretaria Ejecutiva de la CIM-OEA, Carmen Moreno, Presidenta Ejecutiva del INAMU Costa Rica, Alejandra Mora Mora; Asambleísta de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, Coordinadora del Grupo parlamentario por los derechos de las mujeres, Paola Pabón; Asesora Regional sobre Empoderamiento Político y Liderazgo de las Mujeres de ONU Mujeres, Irune Aguirrezábal; Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Presidencia, de la República Oriental del Uruguay, Álvaro García; Directora a.i. del Departamento de Inclusión Social (SEDI) de la OEA, Betilde Muñoz-Pogossian; Abogada y Experta Titular de la República de Trinidad y Tobago ante el MESECVI, Gaietry Pargass. Delante, de izquierda a derecha: Secretaria General Iberoamericana (SEGIB), Rebeca Grynspan; Directora Regional de ONU Mujeres, Luiza Carvalho; Delegada Titular ante la CIM y Directora General del Instituto Nacional de la Mujer de Panamá (INAMU), Liriola Leoteau; Embajadora de los Estados Unidos de América de la misión especial sobre igualdad de género, Catherine Russell; Asesora Regional sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres de ONU Mujeres, Elizabeth Villagómez. Panamá, abril de 2015.*

Fuente: ONU Mujeres

Aproximadamente cada cuatro años, la CIM es responsable de la organización de la **Reunión de Ministras o de Autoridades de Alto Nivel Responsables para la Promoción de la Mujer en los Estados Miembros (REMIM)**. Esta reunión incluye la participación de las titulares de los MNM de cada uno de los Estados miembros de la OEA para debatir sobre temas de importancia para las mujeres y elaborar recomendaciones de cara a otras reuniones ministeriales o de alto nivel, en particular la Cumbre de las Américas. Dados los cambios internos introducidos en el mecanismo de funcionamiento de las Cumbres de las Américas, que actualmente otorga un mayor poder de decisión al país anfitrión, este último puede decidir sobre la pertinencia o viabilidad de que se celebre una REMIM previa a la Cumbre.

El **Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA)**, adoptado por los Estados miembros de la OEA en el año 2000, es el principal mandato para la transversalización de la perspectiva de género a nivel interamericano. Desde su adopción, el PIA se ha reforzado a través de los acuerdos adoptados en las Cumbres de las Américas, así como de diversas resoluciones de la Asamblea General de la OEA. El PIA proporciona la base para el *Plan Estratégico* y el *Programa de Trabajo Trienal de la CIM*, que buscan desarrollar los mandatos amplios del PIA y situarlos en un marco de gestión por resultados. El **Plan Estratégico de la CIM 2011-2016** sirve como guía orientadora del trabajo de la CIM en términos del desarrollo y la ejecución de proyectos, el asesoramiento político y el fortalecimiento de capacidades en cinco áreas clave: ciudadanía política sustantiva de las mujeres para la democracia y la gobernanza, derechos humanos de las mujeres y violencia de género, seguridad y ciudadanía económica de las mujeres, seguridad ciudadana desde una perspectiva de género, e institucionalización del enfoque de género en el trabajo de la OEA.

La CIM cuenta con fondos regulares provenientes de los Estados miembros a través de cuotas así como con otras contribuciones voluntarias de Estados miembros y otros países donantes. En cuanto a su dotación de recursos humanos y técnicos, la CIM informó de que en agosto de 2015 contaba con ocho funcionarios/as profesionales así como con consultores/as.

El anexo 2 incluye una ficha con información adicional sobre la CIM.



*Representantes del COMMCA durante el traspaso de la Presidencia Pro Tempore del COMMCA-SICA de El Salvador a Honduras. De izquierda a derecha: Alejandra Mora Mora - Presidenta Ejecutiva INAMU Costa Rica, Yanira Argueta Martínez - Directora Ejecutiva ISDEMU El Salvador, Ana Aminta Madrid – Ministra INAM Honduras, Liriola Leoteau - Directora General INAMU Panamá, Claudia Trujillo – Secretaria Presidencial SEPREM Guatemala, Alejandrina Guzmán Mejía - Ministra de la Mujer República Dominicana. Enero 2016.*

*Fuente: INAM Honduras*

## El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana<sup>79</sup> (COMMCA)

El primer referente en el tiempo del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) se da en 2002 como un espacio en el que los MNM de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana institucionalizaron formalmente la Red Latinoamericana y del Caribe de Oficinas Gubernamentales de la Mujer. Sus objetivos fueron estrechar los lazos de cooperación entre los MNM de la Región Centroamericana y el Caribe, y promover la participación de las mujeres y dichas entidades en el progresivo avance de la integración centroamericana.

Desde su constitución, el COMMCA se planteó como reto para la Red pasar a formar parte del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA). Esto se logró en 2005 después de un proceso de presión y negociación que concluyó con el acuerdo de los mandatarios de incorporar el COMMCA al SICA.

El COMMCA cuenta con tres instancias básicas: el Consejo de Ministras, la Presidencia Pro Témpore y la Secretaría Técnica de la Mujer. El **Consejo de Ministras de Centroamérica y República Dominicana** es el máximo órgano político en materia de igualdad y equidad de género del SICA, y como tal le corresponde la aplicación eficiente de los acuerdos, resoluciones, decisiones y declaraciones adoptadas por las y los Presidentes/as y Jefes/as de Gobierno en lo que concierne a su esfera de competencia. Está integrado por las ministras de la Mujer, o su equivalente, de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana. México participa como observador extrarregional. La **Presidencia Pro Témpore** del Consejo, función política ejercida por un Estado parte del SICA, consiste en la articulación entre los gobiernos y los órganos e instituciones del sistema para el desarrollo continuado de la agenda de la integración regional. Cada país ostenta la Presidencia Pro Témpore durante seis meses, que se asigna con carácter rotativo y bajo criterio geográfico. Dicha instancia representa al COMMCA, y su misión es asignar, dirigir y supervisar las funciones de la **Secretaría Técnica**. Esta última es el órgano de carácter operativo sectorial, relativo a las funciones y atribuciones del Consejo. Su función es dar seguimiento y cumplimiento a las acciones de carácter administrativo y técnico que implican todas las resoluciones que han sido elevadas al Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores y Reuniones Presidenciales, que son de obligatorio cumplimiento para todos los países de la subregión.

En cuanto al alcance de su trabajo, el COMMCA promueve propuestas de políticas en el ámbito regional orientadas a transformar la condición de las mujeres de la subregión y a la adopción de una política y estrategia sostenibles de equidad de género, propiciando el desarrollo de los países que integran el SICA. La promoción de la equidad y la igualdad de género en todas las acciones y esferas gubernamentales de cada país, especialmente enfocada a incrementar la participación de la mujer en todos los órdenes de la vida, tiene como fin lograr el bienestar en un ambiente de seguridad social y consolidar la democracia de los pueblos de la subregión.

Desde 2013, bajo el liderazgo del COMMCA, se adopta la **Política Regional de Igualdad y Equidad de Género en**

**el Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA)** que contempla siete ejes estratégicos: autonomía económica, educación para la igualdad, gestión integral del riesgo de desastres, salud en igualdad, seguridad y vida libre de violencia, participación política en los poderes del Estado, y condiciones para la implementación y sostenibilidad. El objetivo a largo plazo de la PRIEG es que, en 2025, los Estados parte del SICA hayan incorporado las medidas necesarias para garantizar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres de Centroamérica y la República Dominicana, en condiciones de igualdad y equidad, en las esferas política, social, económica, cultural, ambiental e institucional, tanto a escala regional como en los ámbitos nacionales.

En ese sentido, dado que la PRIEG se constituye como la agenda de género del SICA, el COMMCA debe ser el ente rector y articulador de esta política subregional, así como el responsable de formular las recomendaciones y resoluciones que estime convenientes para impulsar su avance.

El **Plan Estratégico del COMMCA-SICA 2014-2018** constituye el actual marco para la priorización del trabajo del COMMCA bajo los tres ejes estratégicos que se enumeran a continuación: autonomía económica, participación política e institucionalización de la igualdad de género en el SICA. Asimismo, el plan contempla como eje transversal la violencia contra las mujeres y de género. Asimismo, constituye desde su aprobación el marco de referencia sustantivo para la rendición de cuentas de este órgano.

En agosto de 2015, la Secretaría Técnica de la Mujer del COMMCA-SICA informó de que contaba con un equipo integrado por siete profesionales. En cuanto a los recursos financieros del COMMCA, la aportación de los Estados se realiza a través de cuotas anuales. Dichos fondos sirven para sufragar el funcionamiento de la Secretaría Técnica de la Mujer o para lo que disponga el Consejo de Ministras.

El anexo 2 incluye una ficha con información adicional sobre el COMMCA.

## El Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades<sup>80</sup> (CAAAMI)

El Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (CAAAMI) nació en 2009 como instancia consultiva en apoyo al proceso de integración subregional con un enfoque basado en los derechos humanos, el género y la interculturalidad,



*Reunión Extraordinaria de la Red de Ministras y/o Altas Autoridades de la Mujer de la Región Andina-REMMA y II Reunión del Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades-CAAAMI en la ciudad de La Paz-Bolivia, junio de 2011.*

*Foto: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de la Presidencia de la República, Colombia.*

particularmente de las mujeres, tendente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la eliminación de la violencia contra las mujeres y la construcción de una nueva sociedad más justa y equitativa. La creación del CAAAMI fue impulsada por la **Red de Mecanismos de la Mujer de la Región Andina (REMMA)**, constituida en 2008 como espacio intergubernamental articulado para el diálogo, el intercambio de experiencias, el análisis, la incidencia y la integración para la promoción y puesta en marcha de políticas públicas para el adelanto de las mujeres, a través de la institucionalización de la igualdad de género en el ámbito regional andino.

La REMMA se había creado en el marco de un proyecto financiado por el Programa Regional Andino de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y gestionado por ONU Mujeres Región Andina (otora UNIFEM). La creación del CAAAMI fue fruto de un acuerdo de una de las primeras reuniones de la REMMA, dado que las altas autoridades de la mujer de la región andina llevaron esta iniciativa a sus Estados y estos acordaron a su vez la creación del CAAAMI en el marco de la CAN.

La REMMA y el CAAAMI presentan idéntica composición, ya que ambos órganos están integrados por las titulares de los MNM de los países miembros de la CAN (Bolivia, Colombia, el Ecuador y el Perú). Participan también el MNM de Chile como país asociado y el MNM de México como país observador.

La función del CAAAMI es asesorar y emitir dictámenes, recomendaciones e iniciativas al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Comisión Andina de Naciones, a la Secretaría General y a los demás órganos del Sistema Andino de Integración (SAI). Dicha función se realiza en torno a la transversalización de la igualdad de género, el fortalecimiento de la participación de las mujeres en el proceso andino de integración, la aplicación efectiva de los convenios internacionales sobre los derechos de la mujer suscritos por los países miembros, las políticas y estrategias de diálogo intercultural respecto de la problemática de género e igualdad de oportunidades (considerando la realidad y sensibilidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en este ámbito) y el diseño de políticas de comunicación, transparencia y participación.

El tema del género y la igualdad de oportunidades se aborda en la Agenda Estratégica Andina, de acuerdo con lo dispuesto en el Plan Integrado de Desarrollo Social, para lo cual el CAAAMI impulsó el trabajo en esta materia a través de acciones enmarcadas en el **Programa Andino para la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades**, en el que se identificaban las siguientes cuatro líneas estratégicas: fortalecimiento normativo, desarrollo normativo, desarrollo de mecanismos comunitarios y participación ciudadana. La cooperación horizontal presentaba un rol importante en este trabajo. El Programa fue aprobado en reunión ordinaria del CAAAMI en La Paz en 2011. Se esperaba que fuera aprobado por Decisión; no obstante, pese a que se introdujo la propuesta y se incluyó en la agenda del Consejo de Cancilleres, quedó sin aprobar por el proceso de reorganización de la Secretaría General del CAN que se detalla más adelante.

La REMMA ha contado con **Planes de Acción** para los periodos 2011-2012 y 2012-2013, en los que se han priorizado los siguientes temas: autonomía económica de las mujeres, embarazo en adolescentes, participación política de las mujeres y violencia de género. No se tiene constancia de la existencia de planes de acción actuales de la REMMA o del CAAAMI.

En cuanto al mecanismo de funcionamiento, el CAAAMI cuenta con la **Presidencia Pro Témpace** que ejerce la representación del CAAAMI y de la REMMA. La Presidencia Pro Témpace tiene una duración de un año y rota en orden alfabético. Por otro lado, la **Secretaría General de la CAN** brinda servicios de secretaría administrativa a diferentes consejos y órganos del SAI, incluido el CAAAMI. En términos generales, los países miembros del CAN aportan cuotas que sirven para financiar el funcionamiento de la Secretaría General de

la CAN. Durante la constitución de la REMMA y gracias a la asistencia técnica y financiera recibida por parte de ONU Mujeres y la AECID, la REMMA contaba con una Secretaría Técnica propia. El CAAAMI también ha contado con apoyo técnico y financiero de socios tales como diversos organismos de las Naciones Unidas y de asociados bilaterales para el desarrollo y la cooperación.

Desde 2006 la CAN sufrió un proceso de desestabilización con tensiones internas<sup>81</sup> que le llevaron a iniciar una reestructuración del SAI en 2013 priorizando sus ámbitos de acción, reorganizando sus instancias e incluso suprimiendo o trasladando algunas instancias o temas a UNASUR. Pese a que esta reestructuración no ha conllevado la desaparición del CAAAMI, muchos de los procesos que había impulsado este órgano se han visto afectados. Entre ellos figuran iniciativas como la aprobación de propuestas e iniciativas conjuntas desarrolladas y presentadas por el CAAAMI que han quedado inconclusas. En las últimas reuniones anuales de la REMMA se debatió la necesidad de fortalecer tanto los MNM como la REMMA y el CAAAMI. Varios países solicitaron a la Secretaría General que se designara un/a funcionario/a que se dedicara de manera exclusiva a ejercer las funciones de la Secretaría Técnica del CAAAMI. No se tiene constancia de si esta petición ha recibido una respuesta favorable. La periodicidad de las reuniones también se ha visto afectada por estos cambios; la última reunión de la REMMA se celebró en 2012, y la del CAAAMI en octubre de 2013.

El anexo 2 incluye una ficha con información adicional sobre el CAAAMI y la REMMA.

## La Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercado Común del Sur<sup>82</sup> (MERCOSUR)

La Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se instauró en 2011 como foro de diálogo entre las máximas autoridades de género dentro de la estructura institucional del MERCOSUR y reemplazó a la anterior Reunión Especializada de la Mujer (REM), creada por el Grupo Mercado Común de MERCOSUR en 1998. La RMAAM está integrada por representantes gubernamentales para las cuestiones de la igualdad de género de las secciones nacionales designadas a tal efecto por los cinco Estados partes de MERCOSUR (la Argentina, el Brasil, el Paraguay, el Uruguay y Venezuela); y de organismos de los Estados asociados, a saber, Bolivia, Chile, Colombia, el Ecuador, Guyana, el Perú y Suriname.



*Foto grupal durante la VIII Reunión de Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR, durante la Presidencia Pro Tempore de Uruguay. De izquierda a derecha: Ministra del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género de Venezuela, Gladys Requena; Directora del Instituto Nacional de la Mujer de Uruguay, A.S. Mariella Mazzotti; Ministra de la Mujer de Paraguay, Ana María Baiardi; y Presidenta del Consejo Nacional de las Mujeres de Argentina, Fabiana Tuñez. Montevideo, Uruguay, junio de 2016.*

*Foto: INMUJERES Uruguay*

La RMAAM surgió como consecuencia del reconocimiento institucional a la labor desempeñada por la REM, así como a la importancia asignada a los temas de igualdad de género en la región. La RMAAM tiene entre sus principales funciones asesorar y proponer al Consejo del Mercado Común medidas, políticas y acciones en materia de igualdad de género.

La RMAAM se reúne con frecuencia semestral; su convocatoria compete a la Ministra o Alta Autoridad de la Mujer que en ese momento ejerza la **Presidencia Pro Témpace** de la RMAAM, siguiendo la misma lógica de la Presidencia Pro Témpace del MERCOSUR, que rota cada seis meses por orden alfabético entre los Estados partes. Esta dinámica sigue la misma lógica que siguiera la otrora REM a lo largo de sus 26 reuniones llevadas a cabo entre 1998 y 2011.

La estructura de trabajo de la RMAAM se basa en la conformación de **mesas** técnicas que se pueden crear y disolver, por decisión fundamentada, y que sirven como órganos asesores, de acuerdo con la necesidad y pertinencia de los temas sobre los que se desee trabajar. Actualmente se encuentran operativas las mesas de: “Violencia basada en género” (que aborda en especial la temática de la violencia doméstica y la trata de mujeres

con fines de explotación sexual comercial) y “Género, trabajo e integración económica”.

Por su carácter de Reunión de Ministras y Altas Autoridades, la RMAAM tiene la posibilidad de emitir declaraciones, así como proyectos de recomendación y decisión, que previa revisión del Foro de Consulta y Concertación Política (FCCP), se elevan al Consejo Mercado Común (CMC) por medio del Grupo Mercado Común (GMC) para su aprobación.

Desde la creación de la REM y actualmente con la RMAAM se han logrado plasmar decisiones y recomendaciones en la agenda de MERCOSUR relativas a la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de MERCOSUR, trabajo y empleo, violencia basada en género, educación con perspectiva de género y participación política de las mujeres.

Al igual que ocurriera con la REM, **las redes y organizaciones de los movimientos feministas y de mujeres con representación regional** que promueven los derechos de las mujeres y la igualdad de género pueden participar, previa acreditación, como **observadoras permanentes** en las reuniones de la RMAAM.

La REM y posteriormente la RMAAM han contado con **Planes de Trabajo** para los períodos 2011-2012 y 2012-2013 en los que se identificaban los siguientes ejes estratégicos de trabajo: fortalecimiento institucional de la REM; violencia de género; trata de mujeres; salud sexual y reproductiva; participación política de las mujeres; y género, trabajo e integración económica. No se tiene constancia de la existencia de un Plan de Trabajo actual.

En 2014, la RMAAM desarrolló unas **directrices para una “Política de Igualdad de Género de MERCOSUR”** que fueron aprobadas por Decisión MERCOSUR/CMC. Esta política tiene por objeto transversalizar la igualdad de género en la política de MERCOSUR, contribuyendo de ese modo a superar las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres de la región, tales como la violencia de género, la carga desigual del trabajo de hogar y de cuidados no remunerado, la falta de acceso y control de los bienes, la propiedad y la tierra, la participación desigual en la toma de decisiones en el ámbito público y privado, y en todos los derechos humanos.

En cuanto a recursos financieros y humanos, durante la ejecución del proyecto *Fortalecimiento de la institucionalidad y la perspectiva de género en el MERCOSUR*, ejecutado por la RMAAM entre 2009 y 2013, con financiación de la AECID, se contó con la instalación de una Unidad de Gestión del proyecto y un Comité Regional Político-Técnico, para la toma de decisiones

de carácter estratégico y operativo en relación con el proyecto. Esta unidad estaba apoyada por una asistente técnica, financiada por el proyecto e instalada en cada uno de los países miembros. La RMAAM aprobó durante su segunda reunión de 2014 un proyecto de perfil para la conformación de una Secretaría Técnica de la RMAAM, para su remisión al Grupo de Análisis Institucional de MERCOSUR. Se acordó solicitar a dicho grupo que el/la funcionario/a de la Secretaría Técnica tenga dedicación completa y exclusiva. No se tiene constancia de si esta solicitud ha recibido respuesta favorable respuesta favorable.

El anexo 2 incluye una ficha con información adicional sobre la RMAAM.

# 3. OTROS PROCESOS REGIONALES DE INTERÉS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Es importante subrayar la reconfiguración de los procesos de integración regional en América Latina y el Caribe de la última década, en concreto el surgimiento de la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA, 2004), UNASUR (2008), CELAC (2011) y Alianza del Pacífico (2011). Entre estos nuevos procesos, se ha querido destacar a UNASUR y CELAC por sus manifestaciones recientes en favor de la incorporación de la igualdad de género y los derechos de las mujeres a sus respectivas agendas, pese a no contar con mecanismos especializados dedicados a esta causa.

La **Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)** se creó en 2008 como organismo internacional integrado por los doce países<sup>83</sup> suramericanos con el objetivo de construir un espacio de integración en los ámbitos cultural, económico, social y político. UNASUR cuenta con una Secretaría General como órgano técnico y de apoyo que, bajo la dirección del Secretario General, ejecuta los mandatos que le confiere el Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, y demás autoridades de UNASUR. En 2008 se aprobó el Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas, en el cual se designó como sede permanente de la Secretaría General a Quito, capital del Ecuador, y del Parlamento a Cochabamba, Bolivia. El Tratado Constitutivo de UNASUR entró en vigor el 11 de marzo de 2011.

UNASUR carece de un mecanismo dedicado a promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres. No obstante, a raíz de la Reunión de Alto Nivel para la Definición de Indicadores y Mecanismos de Transversalización del Enfoque del Género para UNASUR que tuvo lugar en Quito los días 26 y 27 de marzo de 2015, los/las representantes de los MNM de los Estados miembros acordaron “[s]olicitar a UNASUR por conducto de la Secretaría General, la conformación de un Grupo de Trabajo de Alto nivel sobre Igualdad de Género, integrado por las Ministras de la Mujer y/o las autoridades, al más alto nivel, de los Mecanismos para el adelanto de las mujeres de los países de UNASUR para asesorar [al organismo], a [su] Secretaría General y a sus otras instancias institucionales en la transversalización del enfoque de género [en las políticas públicas nacionales], incluida la posibilidad de crear estructuras permanentes” y “[s]olicitar a ONU Mujeres el acompañamiento y asistencia técnica especializada al Grupo de Trabajo, y su apoyo a CEPAL y otras agencias especializadas”<sup>84</sup>.

Actualmente, UNASUR está preparando la propuesta de conformación del Grupo de Trabajo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género para debatirla con las diferentes instancias y contar con la aprobación de las y los Jefes de Estado.

Previamente, la Declaración de la VI Reunión Ordinaria (30 de noviembre 2012, Lima, Perú) incluyó un artículo (el 40) en el que las Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno expresan su “compromiso con la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres” y “se comprometen a continuar promoviendo el respeto a sus derechos humanos y su plena incorporación en la vida política, social, cultural y económica en Suramérica, como condición necesaria para la superación de las desigualdades y la pobreza”<sup>85</sup>. En este contexto, ONU Mujeres firmó en 2012 un memorando de entendimiento con la Secretaría General de UNASUR para prestar “asesoramiento técnico sobre la materia e impulsar la transversalización del enfoque de género”.

Por su parte, la **Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)**, constituida en 2011, es un mecanismo representativo de concertación política, cooperación e integración de Estados latinoamericanos y caribeños que reúne de forma permanente a los 33 países de América Latina y el Caribe<sup>86</sup>. Por deseo expreso de sus miembros, la CELAC carece de órganos administrativos, las decisiones se adoptan por consenso y la instancia suprema es la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno que se reúne anualmente en el país que ejerce la Presidencia Pro Témpore.

La CELAC también ha expresado su interés y voluntad de incorporar a sus tareas la cooperación regional en materia de empoderamiento de las mujeres e igualdad de género. Para ello, las/los Jefas/es de Estado y de Gobierno de América Latina y el Caribe, con ocasión de la II Cumbre de la Comunidad de Estados celebrada en Cuba los días 28 y 29 de enero 2014, acordaron:

“promover el establecimiento de un grupo de trabajo de composición abierta responsable de identificar y promover de manera integral e inclusiva, estrategias claves que ayuden a enfrentar y satisfacer las necesidades y exigencias propias de las mujeres y las niñas de [sus] países, siendo CELAC un espacio regional idóneo para fomentar la cooperación regional en materia de género e impulsar la participación y representatividad de las mujeres y las niñas latinoamericanas y caribeñas. Para ello, el Grupo de Trabajo deberá tener en cuenta las contribuciones de los órganos especializados en estos temas del sistema de las Naciones Unidas, y de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL y de las organizaciones regionales de mujeres, así como de las demás fuentes regionales relacionadas con el empoderamiento y avance de la mujer”<sup>86</sup>.

# 4. ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS REGIONALES DE LAS MUJERES

La trayectoria de los mecanismos regionales de las mujeres descritos en el apartado 2 parece mostrar grados variables de fortalecimiento institucional. Sus diferentes capacidades internas para operar dependen en gran medida del contexto político y de la situación de los organismos supranacionales de los que forman parte.

En la actualidad estos mecanismos están constituidos como **instancias asesoras** para promover la transversalización de la igualdad de género en los procesos de integración regional. Tienen **carácter propositivo** y las medidas, políticas y acciones en materia de igualdad de género, que se consensuan internamente, están supeditadas a la aprobación de otros órganos decisorios, normalmente integrados por los cancilleres y ministerios sectoriales de los países miembros. Por otro lado, también suelen tener **carácter ejecutivo** y se encargan de aplicar directamente iniciativas dirigidas a poner en práctica sus mandatos, funciones y programas de intervención.

El **contexto institucional** en el que operan es **diferente** según los casos. LA OEA es una instancia de integración principalmente política; el SICA y la CAN son instancias de integración principalmente política y económica, y MERCOSUR es un organismo de integración principalmente económica. Aunque la integración social se identifica también como un propósito común en los diferentes sistemas, no parece tener el mismo peso que las agendas políticas y económicas. En contraste, la evolución de los mecanismos regionales de las mujeres indica que los temas sociales han tenido una importancia predominante desde sus orígenes, además de los temas económicos y políticos. Actualmente, la CIM y el COMMCA cuentan con instancias propias de funcionamiento político y técnico mientras que el CAAAMI y la RMAAM cuentan solo con instancias políticas. Por otro lado, el papel de la CIM como Secretaría del MESECVI le confiere una particular relevancia en comparación con el resto.

Los cuatro mecanismos regionales analizados indican claramente una tendencia a trabajar por la **transversalización de la igualdad de género** como estrategia para incidir en sus decisiones y acciones y, por lo tanto, en las políticas públicas de los Estados miembros, para el logro de una mayor igualdad de género. Los cuatro parecen haber pasado de ser mecanismos centrados en los MNM en sus orígenes, a enfocarse en la necesidad estratégica de incidir en la agenda regional a través de los sistemas de integración, con el objetivo final de ser referencias válidas en el ámbito nacional. En este sentido se ha pasado de un posicionamiento centrado únicamente en el fortalecimiento de los MNM a un posicionamiento en el que ambas dimensiones se combinan para promover la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas nacionales y en los procesos de integración regional.

Este paso no ha sido en menoscabo del interés del propio fortalecimiento de los mecanismos de uno u otro tipo. Todos ellos identifican la **necesidad continua de fortalecimiento institucional** como una condición indispensable para poder avanzar eficazmente en la transversalización de la igualdad de género en los organismos supranacionales y en las políticas públicas en el ámbito nacional. No obstante, solamente el COMMCA parece haber identificado de manera continuada su fortalecimiento institucional como una línea de acción constante en sus planes y estrategias.

De los tres mecanismos de reciente creación en América Latina y el Caribe Hispano (COMMCA, CAAAMI y RMAAM), el COMMCA muestra el mayor grado de consolidación tras haber pasado por un proceso de fortalecimiento interno, documentado por Rivas Peña (2015) y resumido en la sección siguiente. Rivas Peña atribuye los logros alcanzados por el COMMCA en la institucionalización de la igualdad de género en el proceso de integración del SICA, entre otros factores, a un “cambio de enfoque” y “salto estratégico en la visión que el propio COMMCA tenía sobre su rol en dicho proceso”. Esto se habría debido a la **identificación de**

**una agenda común** como COMMCA, ya no centrada en los MNM que conforman el COMMCA, sino en la transversalización de la igualdad de género en la agenda de desarrollo del proceso de integración centroamericana<sup>88</sup>. Este “salto estratégico” también puede identificarse en los cambios experimentados por el CAAAMI y la RMAAM con respecto a sus instancias antecesoras -la REMMA y la REM, respectivamente-, pese a que ambas parecen afrontar importantes desafíos para su consolidación institucional.

Parece evidente que existe **disparidad** entre la **responsabilidad encomendada** a estas instancias de encargarse de la transversalización de la igualdad de género en el trabajo de los sistemas de integración regional y su **capacidad real** para llevar a cabo sus mandatos y funciones. Esto resulta llamativo cuando la existencia y funcionamiento de los propios mecanismos regionales de las mujeres pueden verse comprometidos, particularmente en los casos del CAAAMI y la RMAAM, y en menor medida de COMMCA. Incluso en el caso de la CIM, su Secretaría Ejecutiva reconoce que el mandato que tiene es “un súper mandato” en comparación con los recursos “exiguos” de los que dispone.

Los cuatro mecanismos analizados han experimentado **diferentes trayectorias**. Como se ha descrito, la CIM es el mecanismo regional de las mujeres más antiguo de la región y su creación antecede en veinte años a la creación de la OEA en la que se integra actualmente como mecanismo especializado. En los casos del COMMCA, el CAAAMI y la REMMA, los tres tuvieron como antecesores la existencia de redes o reuniones mediante las cuales los MNM se coordinaban regularmente a nivel subregional para tratar temas de interés común. Estas instancias previas permitieron la coordinación y articulación necesaria de los MNM para impulsar la creación de mecanismos subregionales formalizados en el seno de sus correspondientes organismos supranacionales, con un fuerte interés en favor de la transversalización de la igualdad de género en ellos.

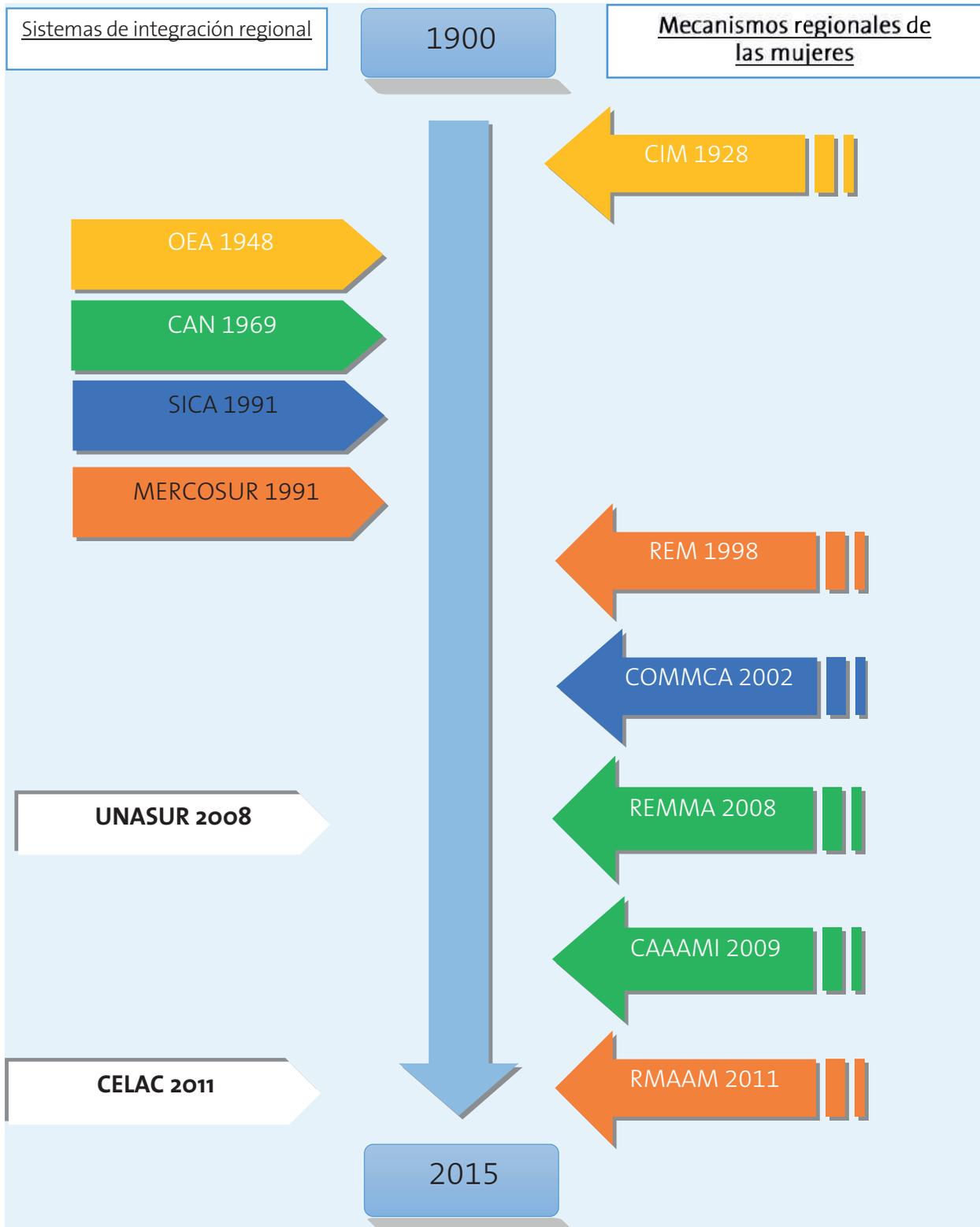
La **cronología** descrita en el diagrama 1 muestra el año de aparición de los diferentes mecanismos regionales de las mujeres en relación con el año de creación de los sistemas de integración regional de los que forman parte<sup>89</sup>. Dicho diagrama muestra claramente el sensible incremento en la creación de **mecanismos de las mujeres en el ámbito regional** a partir de 1995. Teniendo en cuenta la evolución de los MNM descrita en la primera parte del estudio, se puede deducir que a medida que los MNM se iban creando y fortaleciendo, sobre todo a partir de la Conferencia Mundial de Beijing (1995), parecía aumentar su incidencia en favor

de la creación de entes semejantes en el seno de los organismos supranacionales. Esto parece apuntar a la explicación que ofrece la literatura especializada sobre los procesos de globalización de las instancias encargadas de la transversalización de la igualdad de género, sobre todo a partir del decenio de 1990<sup>90</sup>.

El diagrama 1 también muestra el tiempo transcurrido entre la creación de cada sistema de integración regional y su mecanismo especializado de las mujeres. En el caso de MERCOSUR (1991), este período fue inferior a una década para la REM (1998) y dos décadas para la creación de la RMAAM (2011). En el caso de SICA (1991), la creación de COMMCA llevó poco más de una década en 2002. En el caso de CAN (1969), la creación del CAAAMI llegó cuatro décadas después, en 2009, tras la creación de su primer mecanismo, la REMMA, en 2008. En el caso de la CAN, para cuando se creó su mecanismo especializado de las mujeres, dicho organismo regional estaba experimentando una fase de desestabilización que, como se ha mencionado, desembocó en un proceso de reorganización en 2011, el cual paralizó en gran medida el funcionamiento del CAAAMI.

Diagrama 1.

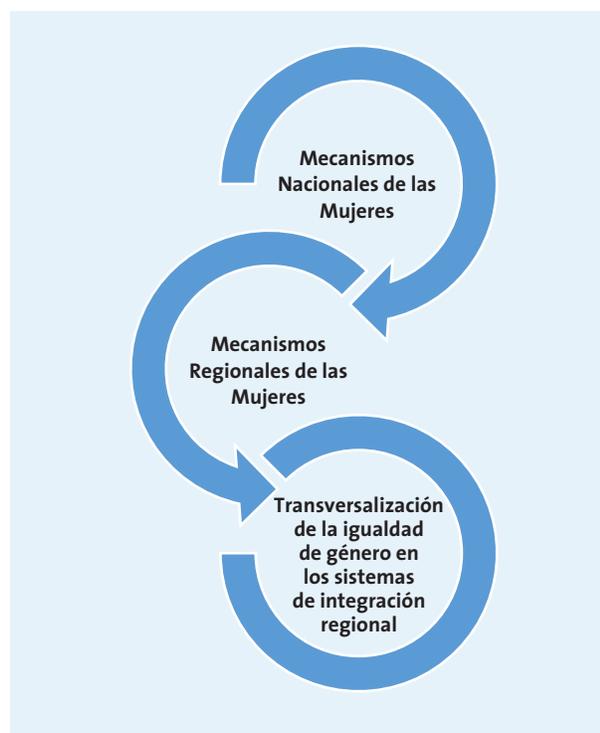
**Cronología del surgimiento de los sistemas de integración regional y de sus instancias regionales de las mujeres**



La relación entre los mecanismos de las mujeres nacionales y regionales y los sistemas de integración regional parece haber resultado en una **relación mutuamente beneficiosa**. A mayor fortalecimiento institucional de los MNM, mayor fortalecimiento de los mecanismos regionales, lo cual, a su vez pudo redundar en mayor capacidad para apoyar no solo a los MNM sino también a los organismos supranacionales en los que están insertos. Tal relación puede generar un círculo virtuoso así como servir de barrera de contención en momentos de dificultades o de debilidad en los sistemas de integración. Y a la inversa: a mayor debilidad de los MNM, mayor debilidad de los mecanismos regionales de las mujeres, menor capacidad para apoyar los procesos de transversalización de la igualdad de género en los organismos supranacionales y menor capacidad para hacer frente a los desafíos que estos puedan experimentar.

**Diagrama 2.**

**Relación entre MNM, mecanismos regionales de las mujeres y transversalización de la igualdad de género en los sistemas de integración regional**



La capacidad de los MNM se ha medido de varias formas, como se detalla en la primera parte del estudio. Una de ellas es el análisis de su rango jerárquico institucional. Centrando la atención en este aspecto<sup>91</sup> se puede observar que la proporción de MNM que cuentan con rango “alto” (es decir, rango ministerial) es muy diferente en cada caso. De los 7 MNM integrantes del COMMCA, el 71% tiene actualmente rango “alto” (cinco: Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana), y el 29% rango “bajo” (dos: El Salvador y Panamá). De los 5 MNM integrantes de la RMAAM, el 60% tiene rango “alto” (tres: Brasil, el Paraguay y Venezuela) y el 40% “bajo” (dos: la Argentina y el Uruguay). De los 4 MNM integrantes del CAAAMI 25% tiene rango “alto” (uno, el de Perú), 50% rango “medio” (Colombia y el Ecuador) y 25% rango “bajo” (Bolivia).

Aunque existen otros factores que inciden en la capacidad de los mecanismos, el análisis de la proporción de los que ostentan un rango elevado podría entenderse como un indicador del peso que pueden tener en la articulación necesaria con las diferentes instancias, agentes y organismos claves en los sistemas de integración. Igualmente, podría sostenerse la hipótesis de que una alta proporción de MNM con rango ministerial puede actuar como una masa crítica que lleva las negociaciones y los debates al más alto nivel con homólogos en otras instancias y organismos, tales como cancillerías, ministerios, presidencias y jefaturas de Estado. Este apoyo al más alto nivel ha sido extensamente señalado como un factor decisivo para avanzar en la agenda de igualdad de género, tanto a escala nacional como regional.

En este sentido, es de interés mencionar la estrategia aplicada por el COMMCA de denominar “ministras” a todas sus integrantes, aun si en sus países no todas gozan de tal rango. Según documenta Rivas Peña (2015), esta estrategia habría permitido, según la autora, superar algunas de las barreras políticas con las que frecuentemente se ha encontrado el COMMCA cuando la Presidencia Pro Tempore es ejercida por un MNM cuya titular no tiene rango de ministra<sup>92</sup>.

Según las consultas realizadas, también existen MNM con alto rango y mayor capacidad interna que, por sus propios procesos de trabajo y demanda interna, no siempre pueden involucrarse en las iniciativas regionales.

Se identifican algunos factores que afectan a la relación entre los MNM y los mecanismos regionales de las mujeres que escapan al control de ambos. Estos son las estructuras en las que están insertos los mecanismos de las mujeres dentro de los procesos de integración

-que pueden actuar como un factor habilitante o limitar su impacto-, las reestructuraciones y reconfiguraciones que experimentan estos procesos y organismos supranacionales de integración regional, los cambios políticos internos a nivel de país y los cambios en la disponibilidad de recursos.

La documentación analizada y las consultas realizadas demuestran que la **situación institucional** de muchos MNM afecta al impulso que estos dan a los mecanismos regionales. Un ejemplo identificado por varias fuentes hace referencia al momento en que un MNM con limitaciones institucionales ostenta la Presidencia Pro Témcore de un mecanismo regional. Si el mecanismo regional no cuenta con una instancia permanente que garantice la continuidad del trabajo, su funcionamiento puede verse afectado. Esto se ha manifestado, por ejemplo, en los casos de la RMAAM y el CAAAMI que, además de otros factores externos, al no contar con secretarías técnicas propias que garanticen la continuidad del trabajo, han experimentado períodos de retraso o suspensión de iniciativas cuando la Presidencia Pro Témcore corresponde a un MNM con agendas particularistas o con capacidad de propuesta limitada. El caso contrario se ha documentado en el caso de COMMCA correspondiente al período analizado por Rivas Peña (2015), donde la existencia de una Secretaría Técnica permanente permitió dar continuidad al programa de trabajo, independientemente de la debilidad o fortaleza del MNM que ostentaba la Presidencia Pro Témcore.

En el caso de la CIM, su mecanismo de funcionamiento parece estar consolidado con una Secretaría Ejecutiva permanente. Su larga trayectoria parece haberle permitido alcanzar un nivel de estabilidad que el COMMCA, el CAAAMI y la RMAAM, de relativa reciente creación, no han alcanzado. Por otro lado, el hecho de haber sido fundada veinte años antes de la creación de la OEA hizo que la CIM se consolidara de manera autónoma, con personalidad y agenda definidas, antes de pasar a ser parte orgánica de la OEA y asumir, posteriormente, el mandato de transversalizar la igualdad de género en el trabajo de la organización.

El examen de los casos y las consultas realizadas indican que no existe consenso sobre la **duración** más conveniente que deberían tener las **Presidencia Pro Témcore**, las cuales se rigen por las reglas internas de funcionamiento de los sistemas de integración regional. Para algunas fuentes consultadas, un período de seis meses, como es el caso del COMMCA y la RMAAM, puede resultar un plazo muy corto. Para otras, un período de un año, como en el caso del CAAAMI, puede resultar demasiado largo. En cambio, existe consenso en que el

interés y la capacidad del país que asume la Presidencia Pro Témcore repercute de manera clara en el avance de la agenda común del órgano regional. También sobre la importancia de la existencia de una secretaría técnica propia, u otra modalidad permanente, que apoye al mecanismo regional, como factor que posibilite y dé viabilidad a la implementación de la agenda común consensuada y permita supervisar el trabajo aun cuando la Presidencia Pro Témcore corresponda a un MNM poco activo o con debilidades institucionales.

En cuanto a la CIM, su Asamblea de Delegadas se reúne cada tres años para definir el programa de trabajo, analizar los logros y elegir a su Comité Directivo, lo cual brinda estabilidad y capacidad de programación a largo plazo. Su Secretaría Ejecutiva garantiza la ejecución y puesta en práctica de su agenda. Por otro lado, como se ha mencionado, la CIM celebra aproximadamente cada cuatro años la Reunión de Ministras o de Autoridades de Alto Nivel Responsables para la Promoción de la Mujer en los Estados Miembros (REMIM). A esta reunión asisten las Ministras de la Mujer (o su equivalente) de cada uno de los Estados miembros de la OEA para debatir temas de importancia para las mujeres y la igualdad de género y para elaborar recomendaciones de cara a otras reuniones ministeriales o de alto nivel, en particular la Cumbre de las Américas. A diferencia del COMMCA, el CAAAMI y la RMAAM, los procesos de trabajo de la CIM parecen de naturaleza más constante, con una continuidad que parece estar asegurada por un equipo técnico y operativo permanente.

En cuanto a los **recursos humanos y financieros** con los que cuenta cada mecanismo, el **número de Estados miembros** que conforman cada organismo supranacional, reflejado en el cuadro 1, parece estar directamente relacionado con su capacidad de movilización de recursos y con el número de iniciativas que puede poner en marcha.

La CIM cuenta con 34 Estados miembros, COMMCA con 7, CAAAMI con 4 y RMAAM con 5. El cuadro 1 refleja también a modo de información para la reflexión, el número de Estados miembros de UNASUR (12 en total) y de CELAC (33 en total).

Cuadro 1.

## Estados que conforman los organismos supranacionales documentados

CIM-OEA (34 miembros)	COMMCA-SICA (7 miembros)	CAAAMI-CAN (4 miembros)	RMAAM-MERCOSUR (5 miembros)	UNASUR (12 miembros)	CELAC (33 miembros)
Antigua y Barbuda Argentina Bahamas Barbados Belice Bolivia Brasil Canadá Chile Colombia Costa Rica Dominica Ecuador El Salvador Estados Unidos de América Granada Guatemala Guyana Haití Honduras Jamaica México Nicaragua Panamá Paraguay Perú República Dominicana Saint Kitts y Nevis San Vicente y las Granadinas Santa Lucía Suriname Trinidad y Tobago Uruguay Venezuela	Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras Nicaragua Panamá República Dominicana	Bolivia Colombia Ecuador Perú	Argentina Brasil Paraguay Uruguay Venezuela	Argentina Bolivia Brasil Chile Colombia Ecuador Guyana Paraguay Perú Suriname Uruguay Venezuela	Antigua y Barbuda Argentina Bahamas Barbados Belice Bolivia Brasil Chile Colombia Costa Rica Cuba Dominica Ecuador El Salvador Guatemala Granada Guyana Jamaica Haití Honduras México Nicaragua Panamá Paraguay Perú República Dominicana Saint Kitts y Nevis San Vicente y las Granadinas Santa Lucía Suriname Trinidad y Tobago Uruguay Venezuela

Otro factor clave en el análisis de los recursos parece ser el compromiso de los Estados de **aportar fondos para el funcionamiento de los sistemas de integración regional** mediante el pago de cuotas que generan ingresos y que se redistribuyen internamente entre los diferentes órganos, incluidos los mecanismos de las mujeres. Este es el caso de la CIM, el COMMCA, el CAAAMI y la RMAAM, aunque en el caso de los tres últimos, los recursos periódicos que parecen ser exigüos. Por lo general la cooperación externa suple las necesidades ordinarias de funcionamiento mediante intervenciones programáticas.

En el caso de la CIM, un análisis de su contabilidad preliminar de 2014 evidencia que en torno a un 62% de su presupuesto total para ese año provino de fuentes ordinarias a través de las cuotas abonadas por los Estados; casi un 19% correspondió a fuentes ordinarias adicionales y un 19% procedía de contribuciones voluntarias para el MESECVI. Por tanto, las contribuciones ordinarias parecen garantizar en gran medida la sostenibilidad de la CIM.

Según la documentación y las fuentes consultadas, la aparición del COMMCA, el CAAAMI y la RMAAM parece

haberse visto **apuntalada de manera decisiva por la cooperación internacional**. En el caso de la RMAAM y el CAAAMI, ambos fueron creados en el ámbito de sendos proyectos financiados por la cooperación española. El COMMCA también ha contado con un apoyo financiero significativo de la cooperación internacional. Según fuentes consultadas, la retirada de parte de la cooperación tradicional de la que América Latina y el Caribe Hispano ha sido beneficiaria en las últimas décadas ha afectado de manera significativa a los procesos de integración regional que recibían financiación. Esto, a su vez, ha tenido un efecto en estos tres mecanismos de las mujeres, mermando el volumen o la continuidad de muchas de sus iniciativas.

En cuanto a los **temas** priorizados por cada mecanismo (véase el cuadro 2), los cuatro mecanismos analizados comparten el interés en apoyar la **transversalización de la igualdad de género**, de acuerdo con sus mandatos, así como en definir o configurar agendas específicas sobre la **participación política de las mujeres, el empoderamiento económico de las mujeres y la violencia contra la mujer**. Estos temas coinciden plenamente con las áreas temáticas prioritarias de ONU Mujeres. En el marco del trabajo en el ámbito de la violencia, la RMAAM ha impulsado iniciativas sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial en su subregión. La salud es uno de los temas prioritarios para el COMMCA y el CAAAMI, este último interesado particularmente en los embarazos adolescentes. El COMMCA también ha identificado la educación para la igualdad y la gestión integral del riesgo de desastres como ejes estratégicos de su Política Regional aunque no están incluidos como ejes priorizados para el periodo 2014-2018, según su Plan Estratégico actual. La CIM identifica explícitamente los derechos de las mujeres como tema prioritario y, dentro de su trabajo en la esfera de la violencia, destaca la labor de MESECVI y el sistema de indicadores de progreso para la medición de la aplicación de la Convención de Belem do Pará. La CIM y el COMMCA también identifican la seguridad ciudadana con enfoque de igualdad de género como tema priorizado. En el caso de la CIM, destaca su trabajo sobre la participación de las mujeres en la comercialización de las drogas ilícitas. La CIM ha desarrollado un Sistema Integrado de Indicadores de Derechos Humanos de las Mujeres (SISDEHM) en apoyo a las capacidades nacionales. El CAAAMI ha impulsado iniciativas sobre estadísticas de género para la subregión andina. Finalmente, el COMMCA es el único mecanismo que parece identificar su propio fortalecimiento institucional como una de las áreas prioritarias explícitas y sistemáticas de su trabajo.

Aunque hay temas priorizados compartidos por los diferentes mecanismos, no parece existir duplicidad de acciones dado que el ámbito de intervención de cada uno es diferente. También se identifican temas de interés particular en cada subregión. La CIM, el único ente de ámbito hemisférico, está centrado en temas de interés general para todos los países integrantes, aunque no todos se implican en todas sus iniciativas. La CIM, como se ha mencionado, parece tener un nicho propio en las Américas y el Caribe como foro político en apoyo a la promoción del marco jurídico de los derechos de las mujeres y en su función de Secretaría de MESECVI.

**Cuadro 2.**

**Temas priorizados por los mecanismos regionales de las mujeres**

	CIM	COMMCA	CAAAMI	RMAAM
Derechos de las mujeres	X			
Empoderamiento político de las mujeres	X	X	X	X
Empoderamiento económico de las mujeres	X	X	X	X
Violencia de género / contra la mujer	X	X	X	X
Seguridad ciudadana	X	X		
Salud		X	X	
Educación para la igualdad		X		
Riesgo de desastres		X		
Transversalización de la igualdad de género	X	X	X	X
Fortalecimiento institucional		X		
Estadísticas de género	X		X	X

La existencia de políticas, programas y planes estratégicos propios parece permitir organizar y priorizar las áreas de acción basadas en el consenso y la reflexión conjunta. Así sucede en los casos de la CIM y el COMMCA, que cuentan con políticas y programas estratégicos aprobados a largo plazo, así como con planes de acción plurianuales actualmente en vigor. La RMAAM diseñó en 2014 directrices para una política de transversalización de la igualdad de género en MERCOSUR que fue aprobada. No se tiene constancia de un plan de trabajo actual de la RMAAM, aunque en el pasado reciente tuvo planes de trabajo periódicamente. El CAAAMI diseñó el Programa Andino para la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades que ha quedado pendiente de aprobación por parte de los cancilleres de la CAN. Tampoco el CAAAMI parece contar con un plan de trabajo actual, aunque dispuso de planes de trabajo para los períodos recientes.

La existencia de políticas, programas y planes estratégicos también puede permitir articular y alinear la cooperación en torno a los temas priorizados a fin de evitar la dispersión de iniciativas. Esto se evidencia en los casos de la CIM y el COMMCA. Además, la priorización estratégica basada en una reflexión común parece importante en un contexto en el que los recursos son limitados y existe el riesgo de que se fomente una competencia por los mismos recursos procedentes de la cooperación internacional.

Todo lo anterior indica que el **fortalecimiento institucional** es uno de los principales **desafíos** a los que se enfrentan tanto los MNM como los mecanismos

regionales de las mujeres. Estos últimos afrontan desafíos para garantizar su existencia, su fortalecimiento y la continuidad de sus iniciativas. Parecen compartir muchas de las debilidades de los MNM, sobre todo en lo que se refiere a la falta de recursos humanos, financieros y técnicos.

Al mismo tiempo, parece necesario que tanto los MNM como los mecanismos regionales de las mujeres muestren **dinamismo** en un entorno regional en el que se están reconfigurando algunos procesos de integración. Esto puede implicar nuevos retos para la existencia de los mecanismos regionales de las mujeres, pero también nuevas oportunidades para impulsar la transversalización de la igualdad de género en el ámbito regional. Según fuentes consultadas, el auge, en particular, de UNASUR y CELAC, puede propiciar una complementariedad de acciones que añadan valor a lo subregional y catapulten las iniciativas en un ámbito de trabajo mucho más amplio, aunque también puede llevar a la dilución de las prioridades subregionales dentro de un ámbito regional más amplio o al desplazamiento de otras prioridades.

Por otro lado, la aparición de nuevas instancias de integración regional puede **incrementar la carga de trabajo** de los MNM en el ámbito regional, sin que necesariamente esto implique un aumento de su capacidad interna. Un riesgo posible es la atomización o dispersión de esfuerzos, además de la sobrecarga de los MNM. Al mismo tiempo, el potencial de incidir en un grupo de países más amplio puede ofrecer una plataforma estratégica para que los mecanismos

regionales de las mujeres proyecten su trabajo, multipliquen sus aportes y generen mayor presión en el ámbito nacional, subregional y regional para el logro de la igualdad de género.

En el caso particular de América del Sur se aprecia el incipiente interés de UNASUR en transversalizar la igualdad de género en su quehacer y un interés en trabajar con los MNM, con ONU Mujeres y con los gobiernos. Estos últimos, a su vez, forman parte del CAAAMI o la RMAAM, lo que podría facilitar su articulación en beneficio de una mayor complementariedad de acciones y evitar la dispersión de esfuerzos o la sobrecarga de los MNM.

# 5. “LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN REGIONAL: EL CASO DEL CONSEJO DE MINISTRAS DE LA MUJER DE CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA”<sup>93</sup> (RIVAS PEÑA 2015)

Desde la incorporación del COMMCA al SICA en 2005, se abrió el espacio y ámbito de actuación para la institucionalización de la igualdad de género en el proceso integracionista centroamericano. Rivas Peña (2015) documenta las acciones estratégicas que el COMMCA llevó a cabo en el período 2005-2013 para cumplir su mandato de garantizar una mayor participación de las mujeres en todos los órdenes de la vida regional y fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género en el SICA. Para ello, Rivas Peña identifica un período de posicionamiento de la agenda de los derechos de las mujeres en el proceso de integración centroamericana (2005-2008) y un período de consolidación de la institucionalización del tema del género en el SICA (2009-2013). A continuación se resumen las principales acciones estratégicas identificadas y documentadas:

## Período de posicionamiento:

1) Elaboración de posicionamiento estratégico: a través de su **Plan Estratégico 2006-2009**, el COMMCA

buscó posicionar los intereses de las mujeres en la agenda de la institucionalización de la integración centroamericana, priorizando acciones y estrategias bajo cuatro ejes: a) autonomía económica de las mujeres, b) integración del enfoque de género en las políticas integrales de salud en la región, c) promoción de la participación política de las mujeres, y d) fortalecimiento institucional del COMMCA. Por otro lado, el COMMCA llevó a cabo un **estudio sobre su posicionamiento** en la integración regional como estrategia de posicionamiento en el entramado político e institucional interno del SICA. El estudio también contribuyó a identificar los temas que debían ser priorizados por el COMMCA en una estrategia “hacia fuera”, así como a proponer posibles líneas de acción.

2) Alianzas estratégicas: se gestionaron acuerdos que permitieron contar con asidero institucional dentro del entramado regional. Destaca la firma de un Acuerdo Marco de Cooperación Funcional con la Secretaría General del SICA (SG-SICA) y

un memorando de entendimiento con la misma instancia para el *Programa Regional de Cooperación con Centroamérica: Línea de Género* de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

- 3) Instalación de la Secretaría Técnica de la Mujer: se acordó instalar la Secretaría Técnica de la Mujer en la sede del SICA en San Salvador y también el COMMCA acordó dotar de los recursos necesarios a la Secretaría General del SICA para proceder a la contratación de personal. Esto permitía sentar las bases para la transversalización del enfoque de equidad de género en los distintos órganos sectoriales que conforman el SICA, así como asesorar al COMMCA en materia de integración regional.
- 4) Desarrollo de investigaciones: realización de investigaciones sobre temas de interés nacional y regional como trata de mujeres, feminicidio y trabajo de hogar remunerado; creación del Observatorio de Justicia y Género.
- 5) Coordinación interinstitucional: consolidación de la coordinación interna y externa del SICA y capacitación a funcionarias/os sobre temas relevantes de la agenda de los derechos de las mujeres y su relación con el proceso de integración centroamericana. Además, se estrechó la relación del COMMCA con la sociedad civil y la cooperación internacional.

Como resultado de estos esfuerzos, en 2008 los Jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros del SICA acordaron celebrar una Reunión Extraordinaria de Presidentes en el segundo semestre de 2009 destinada a debatir el tema de Género, Integración y Desarrollo, y preparar el Año Interamericano de la Mujer en el 2010, conforme a lo establecido en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Estos acuerdos brindaron la oportunidad de preparar una Cumbre coordinada conjuntamente, en la que las instituciones centroamericana pudieran dialogar sobre el tema, de forma previa a la reunión, permitiendo generar una serie de acciones tendientes a propiciar un empoderamiento de las y los principales responsables de adoptar decisiones. Como parte de los preparativos para la Cumbre, las ministras reunidas en el COMMCA decidieron encomendar la elaboración de varios documentos conceptuales que proporcionarían la pauta para el debate que debería producirse con los Jefes de Estado y de Gobierno de los países del SICA en diciembre de 2009. Estos documentos estuvieron dedicados a los temas de la autonomía económica de las mujeres, la participación política y la institucionalización del

género en el SICA. Con la elaboración de estos tres documentos, el COMMCA elaboró una propuesta de declaración que debía ser asumida por la Reunión de Presidentes. Entre los puntos que se abordaban en dicha propuesta figuraba el mandato de preparar las directrices para la elaboración de una Política Regional de Igualdad y Equidad de Género.

## Período de consolidación:

- 1) Plan Estratégico 2009-2013: tenía como objetivos promover e impulsar nuevas políticas y líneas de acción que respondieran a las prioridades de género; contribuir al fortalecimiento de las capacidades del COMMCA para gestionar de manera eficaz los temas de género en los países de la región; instrumentar y actualizar los ejes estratégicos de gestión y las prioridades institucionales del Consejo; y fortalecer las capacidades institucionales del SICA para incorporar la perspectiva de género. Con la revisión del planteamiento estratégico también se pretendía auspiciar una estrategia de posicionamiento en el seno del SICA que se tradujera en una incorporación del género en el debate político y programática regional. El Plan estableció como ejes estratégicos: a) la autonomía económica, b) la participación política, c) el fortalecimiento de la institucionalización del género en el SICA, d) y, como ejes transversales, la violencia contra las mujeres y la multiculturalidad.
- 2) Definición de una estrategia de liderazgo político y técnico para la institucionalización de la igualdad de género en el SICA: esta estrategia permitió definir claramente los agentes claves a los cuales el COMMCA debía dirigir su acción política en el seno del SICA, así como las alianzas que debía establecer para lograr su objetivo. Esta estrategia otorgaba un rol muy importante a la función de la Presidencia Pro Témpace; la definición de un plan de trabajo plurianual; la alineación de los planes de trabajo de cada Presidencia Pro Témpace con el plan de trabajo plurianual del COMMCA; la alineación del plan de trabajo del COMMCA con las prioridades del proceso de integración centroamericana; y la articulación de cada una de las estructuras del COMMCA. Esta estrategia tuvo como principal resultado la conformación de un marco normativo en favor de la igualdad a través de la aprobación de la *Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana* (PRIEG/SICA) en 2013.
- 3) Articulación de la cooperación internacional: consolidación de las alianzas necesarias para asegurar los recursos técnicos y financieros que

permitieran llevar a cabo su mandato. En 2010, el COMMCA firmó el Acuerdo Marco de Cooperación con Asociados para el Desarrollo, cuyo objetivo principal fue establecer las bases, principios y mecanismos para gestionar las relaciones entre el COMMCA y los asociados para el desarrollo, con el objetivo de contribuir de la manera más eficaz a la ejecución del Plan Estratégico 2009-2013 del COMMCA a través de los distintos instrumentos de cada organismo. El Acuerdo se basa en los principios de apropiación, alineamiento, armonización, gestión basada en resultados y mutua rendición de cuentas para la eficacia de la asistencia oficial para el desarrollo (AOD), recogidos en la Declaración de París y el Plan de Acción de Accra. Los asociados para el desarrollo comprometen recursos técnicos y financieros de cooperación al desarrollo y el cumplimiento de los objetivos del Consejo. Además, a partir de 2011 el COMMCA logra posicionar el tema de los derechos de las mujeres en el marco de la Comisión Mixta entre la República China de Taiwán y el SICA, que se convierte en un importante aliado para estos temas en la región. Además, en 2012 y 2013 logra unir a sus aliados tanto a instituciones de la integración regional como a otros países. Para el año 2010, el COMMCA aprueba el Programa de Cooperación Regional con Centroamérica: Línea de Género, que incluye una línea de trabajo focalizada en el eje estratégico de Fortalecimiento de la Institucionalización del Género en el SICA.

A continuación se resumen los principales resultados del período de consolidación:

- aprobación de la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA);
- se adoptan más de 22 mandatos presidenciales en cada uno de los pilares del proceso de integración regional;
- se aprueba el Acuerdo Marco de Cooperación con Asociados para el Desarrollo y el COMMCA;
- se diversifica la cooperación;
- más del 10% de las instituciones del SICA cuentan con procesos en marcha para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género.

# 6. RECOMENDACIONES

Sobre la base de los análisis realizados cabe formular una serie de recomendaciones sobre posibles ajustes y cambios que podrían llevarse a cabo para incrementar la operatividad y eficiencia de los mecanismos regionales de las mujeres, promover su interacción y relación y focalizar los servicios de apoyo.

*Recomendaciones respecto a los servicios de apoyo de los mecanismos regionales de las mujeres*

1. Parece recomendable que los mecanismos de las mujeres realicen un proceso de **reflexión interna y priorización estratégica** que les ayude a evaluar conjuntamente la trayectoria recorrida, los desafíos actuales e identificar sus prioridades de actuación. Esto es particularmente importante en el caso de los mecanismos que presentan dificultades para su consolidación. Como parte de la reflexión crítica se podría evaluar la capacidad real para llevar a cabo el mandato y las funciones encomendadas, identificar prioridades a corto, mediano y largo plazo, y priorizar el tipo de trabajo en el que se desea concentrar los esfuerzos (asesoramiento técnico a sistemas de integración y/o ejecución de proyectos), dependiendo de la capacidad interna. La reflexión interna podría incluir un análisis sobre la complementariedad y articulación con otros organismos e instancias de ámbito regional, según proceda. Como ejemplo, RMAAM y CAAAMI podrían articularse para incidir en UNASUR de manera conjunta.
2. Como parte del ejercicio de priorización estratégica se podría elaborar un **plan o agenda** que permita guiar el trabajo de los mecanismos de las mujeres así como articular la cooperación en torno a las prioridades identificadas. Esto es especialmente recomendable en los casos donde no existe plan o agenda actual. Sería deseable que dicho instrumento incluyera entre sus objetivos el fortalecimiento institucional, en particular en los casos en los que existe debilidad institucional.
3. Otro aspecto importante que se podría incluir a la hora de realizar la priorización estratégica es un **análisis sobre los sistemas de integración regional pertinentes**, sus procedimientos internos y sus dinámicas de funcionamiento. Este análisis podría identificar puntos de partida, factores habilitantes y limitantes, así como los agentes y procesos clave



*Banner sobre el 59º período de sesiones de la CSW – Beijing+20 dedicado a la revisión de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, en la sede de las Naciones Unidas, Nueva York, marzo de 2015.*

*Foto: ONU Mujeres*

- para la transversalización de la igualdad de género en el trabajo del organismo supranacional.
4. Parece conveniente identificar posibles **estrategias de incidencia política** por parte de los MNM en el seno de los sistemas de integración, particularmente ante los órganos decisorios. Esta incidencia podría dirigirse en particular a los cancilleres nacionales, así como a ministerios sectoriales aliados o identificados como estratégicos. ONU Mujeres puede acompañar este proceso prestando su apoyo al más alto nivel en los países donde tiene presencia y desde su Oficina Regional, así como a través de los asociados del sistema de las Naciones Unidas. ONU Mujeres debe aprovechar la relación que tiene con los MNM que muestran mayor capacidad de incidencia o dinamismo para conformar una masa crítica y movilizar apoyos conjuntamente con cancilleres, presidentes y jefaturas de Estado.
5. Como posible táctica para que las diferentes instancias de los organismos supranacionales apliquen una estrategia de transversalización de la igualdad de género, sería recomendable que se elaboren, donde no existen, **políticas o estrategias de transversalización de la igualdad de género**. Estos instrumentos podrían diseñarse como

instrumentos de los organismos supranacionales e involucrar a las diferentes instancias y entidades tanto en su diseño como en su aplicación. Por otro lado, se recomienda a los organismos supranacionales que aseguren la inversión de recursos humanos, técnicos y financieros para su efectiva aplicación. ONU Mujeres podría brindar apoyo a los MNM en la coordinación y el liderazgo de este trabajo.

*Recomendaciones sobre la superación de deficiencias en la operatividad y eficiencia de los mecanismos regionales de las mujeres*

6. Para garantizar la continuidad de su labor, es esencial que los mecanismos regionales de las mujeres cuenten con **capacidad técnica suficiente** para operar de manera continua. Es recomendable que los mecanismos que no cuentan con una secretaría técnica permanente propia (el CAAAMI y la RMAAM) prioricen sus acciones de incidencia en los órganos decisorios de los sistemas de integración, especialmente de cara a conseguir que se garanticen los recursos mínimos de establecimiento y funcionamiento de una unidad o secretaría de apoyo técnico.
7. Se sugiere estudiar la posibilidad de que los **recursos básicos que provienen de las cuotas** que pagan los Estados miembros se destinen en parte a cubrir los gastos de funcionamiento de una secretaría técnica permanente, en los casos en los que actualmente no ocurre así. En otros casos se podrían identificar medidas concretas para garantizar la asignación de recursos, por ejemplo, la asignación de un porcentaje de las cuotas de los Estados al trabajo de transversalización de la igualdad de género en los sistemas de integración. Resulta deseable, a su vez que estos recursos se complementen con recursos movilizados por las diferentes instancias de los sistemas de integración destinados a proyectos e iniciativas en los que las unidades o secretarías técnicas brinden asesoramiento técnico. No obstante, el funcionamiento y la capacidad institucional básica de los mecanismos de las mujeres deberían ser cubiertos por las **contribuciones de los Estados miembros**, para evitar la dependencia de la cooperación internacional.
8. Otro aspecto importante es el hecho de que las unidades técnicas cuenten con **recursos humanos profesionales adecuados** para **prestar asesoramiento** técnico a las instancias de integración de la transversalización de la igualdad de género. Esto incluye profesionales expertos/as

en transversalización de la igualdad de género en los temas sectoriales concretos que se identifiquen como prioritarios. También es importante asegurar la presencia regular de **personal de apoyo**. De no contar con la capacidad necesaria para ejecución directa de proyectos, se sugiere que los esfuerzos se concentren en ofrecer servicios de asesoramiento técnico especializado.

9. Parece necesario definir y poner en marcha **una estrategia de movilización de recursos** provenientes de las diferentes instancias de los sistemas de integración así como fuera de estos. Dicha estrategia debe identificar potenciales socios, instancias y organismos de cooperación, así como un análisis del encaje de sus prioridades con las prioridades de los mecanismos de las mujeres.

*Recomendaciones respecto a la interacción y relación entre los mecanismos regionales de las mujeres*

10. Es recomendable que los MNM **fortalezcan su coordinación y sus alianzas con cancillerías y ministerios sectoriales** de cara a movilizar apoyos e incidir en los sistemas de integración regional.
11. Por otro lado, los mecanismos regionales de las mujeres se podrían beneficiar de un **mayor intercambio** para identificar complementariedades, prioridades y apoyarse mutuamente. ONU Mujeres podría apoyar la interacción y articulación extrarregional. Se sugiere, por ejemplo, el establecimiento de un canal de intercambio de información entre estas instancias regionales que permita compartir información regularmente, realizar consultas y fomentar la cooperación extrarregional. ONU Mujeres podría brindar su apoyo como facilitadora para garantizar la actualización regular de los datos, la aportación de información y el funcionamiento, contando con el respaldo de sus oficinas de país, su Oficina Regional y los socios del sistema de las Naciones Unidas.
12. En consonancia con su mandato, ONU Mujeres ofrece **asesoramiento y acompañamiento técnico** a instancias regionales a través de los MNM. ONU Mujeres podría ampliar su apoyo a estas entidades primordialmente en los temas relacionados con sus áreas temáticas prioritarias, así como en temas transversales (como las estadísticas y la elaboración de presupuestos con perspectiva de género). El apoyo podría ir acompañado de una estrecha colaboración y coordinación con entidades regionales abocadas a los temas de igualdad de género tales como la División de Asuntos de Género de la CEPAL y los

organismos del sistema de las Naciones Unidas.

13. Parece conveniente que **se maximice el aprovechamiento de los espacios existentes de interlocución entre gobiernos** tales como cumbres de Estado, reuniones y consultas regionales intergubernamentales de alto nivel, con el objetivo de abrir espacios en las agendas de integración regional. En este sentido es significativo que se puedan atender aspectos como los siguientes: impulsar la inclusión y priorización de la perspectiva de igualdad de género en dichas agendas, llevar a cabo una labor de incidencia ante agentes y órganos con poder de decisión, y posicionar a los mecanismos regionales de las mujeres como interlocutores y socios clave. Evidentemente resulta de la mayor conveniencia que ONU Mujeres y otros socios del sistema de las Naciones Unidas sigan apoyando mediante sesiones de diálogo o eventos regionales de articulación, así como mediante el apoyo al diálogo entre los MNM y las cancillerías. Esos espacios de incidencia no deben limitarse a aquellos en los que tradicionalmente participan los MNM, sino ampliar el ámbito hacia otros donde suelen participar las cancillerías y ministerios sectoriales, así como presidencias y jefaturas de Estado.
14. En estos espacios intergubernamentales, ONU Mujeres debe seguir apoyando y asegurar que las discusiones y decisiones **se enmarquen en el contexto de la CEDAW y de los compromisos asumidos**. Es importante además atender a la capacidad de incidencia que se puede desarrollar para que las decisiones y acuerdos no impliquen retrocesos en la agenda regional de igualdad de género y derechos de las mujeres.
15. Los **espacios de interacción intergubernamental** en los que tradicionalmente participan los MNM (por ejemplo, consultas regionales previas a los períodos de sesiones de la CSW, Conferencias Regionales sobre la Mujer, etc.) pueden ser utilizados como plataformas para articular los mecanismos de género, las agendas y prioridades y fomentar el intercambio de experiencias y de conocimiento. Esto puede dar buenos frutos en materia de fortalecimiento de la arquitectura regional de género, o para evitar una posible duplicidad o dispersión de esfuerzos. Conviene que ONU Mujeres y otros organismos del sistema de las Naciones Unidas continúen coordinando su apoyo en materia de interlocución para maximizar el alcance y la repercusión del apoyo proporcionado en estos espacios. Tales espacios deben reforzarse desde el

ámbito nacional, aprovechando las relaciones y el trabajo que los MNM, los ministerios sectoriales, las cancillerías, las presidencias y jefaturas de Estado y de gobierno mantienen con ONU Mujeres y los diversos organismos del sistema de las Naciones Unidas.

16. Es recomendable identificar **mecanismos para facilitar la participación integral y sostenida de la sociedad civil** en el trabajo de los mecanismos a escala regional y definir conjuntamente y de manera consultiva las prioridades de trabajo. Los acuerdos son importantes y en ello cobran especial importancia los que sean consensuados con las organizaciones de la sociedad civil, en particular las redes y organizaciones de mujeres y feministas que trabajan en el ámbito regional.



Foto: ONU Mujeres/Claudia Quilali

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altman, Josette *et al.* (2012). América Latina: caminos de la integración regional -- 1ª ed. -- San José, Costa Rica: FLACSO. Disponible en: <http://www.flacso.org/sites/default/files/Documentos/libros/secretaria-general/Integraci%C3%B3n%20Regional.pdf>
- Benavente, María Cristina y Valdés B., Alejandra (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América*. Disponible en: [http://obela.org/system/files/Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas%20para%20la%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero\\_%20CEPAL.pdf](http://obela.org/system/files/Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas%20para%20la%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero_%20CEPAL.pdf)
- Benschop, Y. y Verloo, M. (2006). 'Sisyphus' sisters: Can gender Mainstreaming escape the Genderedness of organizations?, *Journal of Gender Studies*, 15(1), pp. 19–33.
- Centeno, Marcella Zub (2015). "Mecanismos Institucionales para el Adelanto de la Mujer", en *Paraguay a 20 años de Beijing 1995*. Informe de la Sociedad Civil sobre el Cumplimiento de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer. Disponible en: [http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2015/12/libro-BEIJING-WEB\\_CD.pdf](http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2015/12/libro-BEIJING-WEB_CD.pdf)
- Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela CEM-UCV (sin fecha). Informe de la situación de género en Venezuela. Disponible en: [http://www.jica.go.jp/english/our-work/thematic\\_issues/gender/background/pdf/sp10vene.pdf](http://www.jica.go.jp/english/our-work/thematic_issues/gender/background/pdf/sp10vene.pdf)
- CELAC (2014). Declaración especial sobre la promoción de la equidad y empoderamiento de la mujer en la nueva agenda de desarrollo post-2015, La Habana, 29 de enero de 2014. Disponible en: [http://celac.cubaminrex.cu/sites/default/files/ficheros/doc\\_3\\_7\\_declaracion\\_esp\\_sobre\\_genero\\_espanol.pdf](http://celac.cubaminrex.cu/sites/default/files/ficheros/doc_3_7_declaracion_esp_sobre_genero_espanol.pdf)
- Celiberti, Lilian (2010). Desafíos y perspectivas de la Reunión Especializada de la mujer del MERCOSUR.
- CEPAL (2015). *Informe del Comité de Expertos Gubernamentales de Alto nivel (CEGAN), Vigésimo periodo de sesiones. Consulta Regional de América Latina y Caribe sobre Financiamiento para el desarrollo*. Santiago, Chile. Disponible en: [http://www.cepal.org/sites/default/files/events/informe\\_del\\_vigesimo\\_periodo\\_de\\_sesiones\\_del\\_comite\\_de\\_expertos\\_gubernamentales\\_de\\_alto\\_nivel\\_cegan.pdf](http://www.cepal.org/sites/default/files/events/informe_del_vigesimo_periodo_de_sesiones_del_comite_de_expertos_gubernamentales_de_alto_nivel_cegan.pdf)
- CEPAL (2014). "Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General en los países de América Latina y el Caribe". Santiago de Chile. Noviembre de 2014. Naciones Unidas. Disponible en: [http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/4/53234/1420867\\_Informe\\_regional\\_Beijing\\_WEB.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/4/53234/1420867_Informe_regional_Beijing_WEB.pdf)
- CEPAL (2013). «Ficha técnica: Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM)». Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponible en línea en: <http://www.cepal.org/oig/html/niveljerarquico2.html>
- CEPAL (2013). «Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM)». Base de datos CEPALSTAT. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponible en línea en: <http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=2243&idioma=i>
- CIM (2012). Folleto informativo. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/FolletoCIM2012-SP.pdf>
- CIM (2011). Plan Estratégico 2011-2016 de la Comisión Interamericana de Mujeres, Washington. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/CIM-StrategicPlan2011-2016-SPweb.pdf>
- CIM (2001). Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género, Washington. Disponible en: [https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA\[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA[SP].pdf)
- CIM (sin fecha). Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres, Washington. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory%5BSP%5D.pdf>
- Consejo Andino de Ministros de Asuntos Exteriores (2013). Trigésimo séptima reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores en forma ampliada con los representantes titulares ante la comisión de la comunidad andina, Decisión 792: Implementación de la Reingeniería del Sistema Andino de Integración, 19 de setiembre de 2013, Lima, Perú. Disponible en: <http://www19.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2013/12682.pdf>
- Consejo Andino de Ministros de Asuntos Exteriores (2009). Décimo cuarta reunión extraordinaria del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, Decreto 711: Creación del Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, 19 de agosto de 2009, Lima, Perú. Disponible en: <http://intranet.comunidadandina.org/Documentos/decisiones/DEC711.doc>
- Comité de ONG sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de América Latina y el Caribe (2013). El cumplimiento del Consenso de Brasilia en Argentina. Análisis de la sociedad civil. Informe nacional. Disponible en: <http://www.feim.org.ar/ConsensoBrasilia/Informe-Argentina.pdf>
- COMMCA (2013). Política regional de igualdad y equidad de género del Sistema de la Integración Centroamericana. Disponible en: [http://genero.cj.org.ni/publicaciones%20general%20-%20CCJ/Internacionales/5-Politica%20Regional%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero%20\(PRIEG\).pdf](http://genero.cj.org.ni/publicaciones%20general%20-%20CCJ/Internacionales/5-Politica%20Regional%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero%20(PRIEG).pdf)
- COMMCA (2007). Memoria de actividades 2007. Programa de cooperación regional con Centroamérica. Plan de acción para la equidad de género.
- COMMCA (sin fecha). Programa de Cooperación Regional con Centroamérica. Adaptación al plan director de la cooperación española 2005-2008. Programación 2007-2008. Disponible en: [http://www.jerez.es/fileadmin/Documentos/Participacion\\_Ciudadana/Cooperacion/Normativa\\_estatal/PCRC\\_correccion\\_12\\_de\\_abril\\_071.pdf](http://www.jerez.es/fileadmin/Documentos/Participacion_Ciudadana/Cooperacion/Normativa_estatal/PCRC_correccion_12_de_abril_071.pdf)
- Cornwall, Andrea; Harrison, Elizabeth; Whitehead, Ann (2007). *Gender myths and feminist fables: the struggle for interpretive power in gender and development*. Development and Change.

- Daly, M. (2005). *Gender Mainstreaming in theory and practice*, Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 12(3), pp. 433–450.
- EIGE - Instituto Europeo de Igualdad de Género (2014). *Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Report*. Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414886ENN.PDF>
- Facio, Alda (2012). *La Igualdad Substantiva. Un Paradigma Emergente en la Ciencia Jurídica*.
- FEIM (2012). Beijing+15. Igualdad de género: de las palabras a los hechos. 1ª edición, Buenos Aires.
- Fernós, María Dolores (2010). “National mechanism for gender equality and empowerment of women in Latin America and the Caribbean region”. Women and Development Series n° 102. División de Asuntos de Género, CEPAL, Naciones Unidas. Disponible en: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5827/S1000111\\_en.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5827/S1000111_en.pdf?sequence=1)
- García Maldonado, Ana Lucina (1996). “Historia de la CIM: 1928-1992”, Editado por el Congreso de la República de Venezuela. Caracas.
- García Prince, Evangelina / IIDH (2004). *Leyes y Políticas Públicas de Igualdad. Experiencias regionales y nacionales. Lecciones aprendidas*. Disponible en: [http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc\\_basicos/5\\_biblioteca\\_virtual/4\\_sistema\\_regional/6.pdf](http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/4_sistema_regional/6.pdf)
- García Prince (2012). «Organismos y mecanismos para la igualdad de género. Una mirada a la evolución de la institucionalidad de los entes a cargo del logro de la igualdad de género. Referencias a América Latina y El Caribe. El caso mexicano». Ponencia presentada en la Reunión de Organismos Estatales de la Mujer, convocada por INMUJERES. México, Puerto Vallarta, Jalisco. 23 de octubre de 2012.
- Gudiño, Daniel (2012). Logros, oportunidades y desafíos de Unasur. Informe del taller regional de expertos. Quito, 3-4 de diciembre. Disponible en: <http://invesp.org.ve/informe-logros-oportunidades-y-desafios-de-unasur/>
- IIDH - Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009). *Legislación para la igualdad entre mujeres y hombres en América Latina*. San José de Costa Rica: IIDH. Disponible en: <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1499/la-legislaci%C3%B3n-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-al-2009.pdf>
- Instituto Nacional de la Mujer del Gobierno Bolivariano de Venezuela (2013). III Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR. Informe de País de la República Bolivariana de Venezuela, Montevideo, 21 a 24 de mayo de 2013.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2011). En busca del pleno ejercicio de la ciudadanía: el lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones. Cuadernos del Sistema de Información de Género - Uruguay, N° 3. Noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18532/1/cuaderno3.pdf>
- Jahan, Rounaq (2010). *Strengthening National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of Women. A Global Synthesis Study*. División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas. Naciones Unidas, Nueva York. Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL\\_SYNTHESIS\\_REPORT\\_Dec%202010.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL_SYNTHESIS_REPORT_Dec%202010.pdf)
- Malamud, Carlos (2006). La salida venezolana de la Comunidad Andina de Naciones y sus repercusiones sobre la integración regional (1ª parte). Disponible en: [http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_es/programas/geoestrategia+de+la+energ\\_a/publicaciones/escenario+regional/ari+54-2006](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/programas/geoestrategia+de+la+energ_a/publicaciones/escenario+regional/ari+54-2006)
- McBride, Dorothy E. y Mazur, Amy G. (2010). *The Politics of State Feminism: Innovation in Comparative Research*. Temple University Press. Filadelfia.
- Martínez Alfonso, Laneydi et al. (2010). Anuario de la Integración Regional de América Latina y el Gran Caribe 2010, N° 8, año 2010. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <http://www.cries.org/wp-content/uploads/2010/09/completo.pdf>
- Méndez, M.E. y Montesdeoca, E.A. (2003). *La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Honduras: luces, sombras y desafíos*. Colección Cuadernos de Desarrollo Humano Sostenible 19. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Tegucigalpa, Honduras. Disponible en: <http://www.plataformademocratica.org/Publicaciones/21459.pdf>
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación del Gobierno de España (sin fecha). Procesos de integración regional. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/Iberoamerica/Paginas/ProcesosDelIntegracionRegional.aspx>
- Molyneux, Maxine (2007). *Change and continuity in social protection in Latin America*. UNRISD. Naciones Unidas, Nueva York.
- Molyneux, Maxine (1985). *Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State, and Revolution in Nicaragua*. Feminist Studies, Vol. 11, No. 2. 1985.
- Moncayo, Héctor-León (2012). UNASUR: Opciones de participación de la sociedad civil. Bogotá, 12 y 13 de noviembre. Disponible en: [http://www.cedla.org/sites/default/files/unasur\\_opciones\\_de\\_participacion\\_de\\_la\\_sociedad\\_civil.pdf](http://www.cedla.org/sites/default/files/unasur_opciones_de_participacion_de_la_sociedad_civil.pdf)
- Montoya, Ana Milena (2009). Recorrido por las políticas públicas de equidad de género en Colombia y aproximación a la experiencia de participación femenina con miras a la construcción de escenarios locales. Artículo producto de avance del proyecto de investigación “Mujer y participación política”, desarrollada en el curso de la Maestría en Género, Sociedad y Política PRIGEPP-FLACSO. Apoyado por el Programa de Derecho de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco-Cartagena en convenio con la Universidad de Medellín. Disponible en: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/red/article/viewFile/2418/1971>
- Moser, Caroline et al. (1999). *Mainstreaming gender and development in the World Bank: progress and recommendations*. Environmentally and Socially Sustainable Development Series. Social Development. Washington, D.C. Banco Mundial.
- Naciones Unidas (2014). Examen y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Informe del Secretario General. E/CN.6/2015/3. 15 de diciembre de 2014. Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/696/78/PDF/N1469678.pdf?OpenElement>
- Naciones Unidas (2000). Resolución aprobada por la Asamblea General [[sobre la base del informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (A/S-23/10/Rev.1)]] A/RES/S-23/3, 16 de noviembre de 2000, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/652/08/PDF/N0065208.pdf?OpenElement>
- Naciones Unidas (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Naciones Unidas (1976). *Report of the World conference of the International Women's Year*, Mexico City, 19 June – 2 July 1975.

- Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Mexico/Mexico%20conference%20report%20optimized.pdf>
- ONU Mujeres (2015). *La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años*. Síntesis del informe del Secretario General sobre el examen y la evaluación de 20 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General (E/CN.6/2015/3) Disponible en: [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report\\_synthesis-spf-in.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report_synthesis-spf-in.pdf)
- ONU Mujeres (2015). Nota sobre la VI Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR. Brasilia, 6, 7 y 8 de julio de 2015.
- ONU Mujeres (2013). *Un Objetivo Transformador e Independiente para Lograr la Igualdad de Género, los Derechos y el Empoderamiento de las Mujeres: Imperativos y Componentes Clave en el Contexto del Marco de Desarrollo Post-2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas, Nueva York. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/~media/1BC05D2A7F7A4EF49E88F9FF05BE7002.ashx>
- ONU Mujeres, Oficina Multipaís para el Caribe / CARICOM (2014). *Institutional Strengthening of National Gender/Women's Machineryes (NWMs), report prepared for CARICOM by Alicia Mondesire*.
- ONU MUJERES y UNASUR (2012). Convenio Marco de Cooperación entre las Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y la Secretaría General de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR). Quito, 15 de junio.
- Pastor Mónica / ONU Mujeres (2015). *"Evaluación sobre la institucionalidad y el rol rector del INAM y Unidades de Género de las instituciones públicas"*. Informe Final. ONU Mujeres Honduras.
- PNUD (2007). América Latina Genera: Centro de Gobierno Mecanismos de Igualdad. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en línea en: [http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2078&Itemid=551](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=2078&Itemid=551)
- Rojas Ortiz, Grecia Elena (sin fecha). La comunidad andina y la generación de oportunidades para el desarrollo de la mujer andina.
- Rai, Shirin (ed.) M. (2003). *Mainstreaming Gender, Democratizing the State: Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*. Estados Unidos: Transaction Publishers Rutgers.
- Racovschik, María Alejandra (sin fecha). Consejos de la UNASUR: origen, funciones y perspectivas. Disponible en: <https://observatoriounasur.files.wordpress.com/2010/07/consejos-de-la-unasur1.pdf>
- Rathgeber, Eva M. (1990). *WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice*. The Journal of Developing Areas.
- Red de Mecanismos de la Mujer de la Región Andina – REMMA (sin fecha). Documento interno de ONU Mujeres.
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (2013). Memoria de los Avances de la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR entre 2009-2013. 3 a 5 de diciembre de 2012, Brasilia, el Brasil.
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (2013). Reglamento interno de la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR. III Reunión Ordinaria de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR. Acta núm. 01/13 Anexo IV. Montevideo, 21 a 24 de mayo de 2013.
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (2011). MERCOSUR/CMC/DEC. Núm. 24/11.
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (sin fecha). Convocatoria para la evaluación del proyecto "Fortalecimiento de la institucionalidad y la perspectiva de género en el MERCOSUR".
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (sin fecha). Directrices de la política de igualdad de género del MERCOSUR.
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (sin fecha). Documento sobre la ejecución del proyecto "Fortalecimiento de la institucionalidad y la perspectiva de género en el MERCOSUR".
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (sin fecha). Lineamientos de política de igualdad de género en el MERCOSUR. III Reunión Ordinaria de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR. Acta núm. 01/13 Anexo XVIII. Montevideo, 21 a 24 de mayo de 2013.
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (sin fecha). Perfil de la Secretaría Técnica de la RMAAM.
- Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (sin fecha). Reunión de la Mesa Técnica contra la Violencia.
- Reunión Especializada de la Mujer (1998) MERCOSUR/GMC/RES N° 20/98: Creación de la Reunión Especializada de la Mujer.
- Reunión Especializada de la Mujer (sin fecha). Ejes de trabajo 2011-2012.
- Rivas Peña, Miosotis (2015). *"La institucionalidad de género en los procesos de integración regional: El caso del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana"*. Extracto del trabajo final para optar por el título de Maestra en Género y Desarrollo en la Universidad INTEC, República Dominicana.
- Sector de Mujeres (2012). La reforma de los Acuerdos Gubernativos 200-2000 y 130-2001 por parte del Presidente de la República que indica que él nombrará a la Secretaria Presidencial de la Mujer, sin que la propuesta provenga del listado de las organizaciones de mujeres, es una expresión de mano dura y de cierre de los espacios democráticos que las mujeres hemos conseguido en el marco de cumplimiento a los Acuerdos de Paz. Guatemala, 2 de febrero. Disponible en: [http://www.alainet.org/images/Comunicado\\_reforma\\_Acuerdos\\_SEPREM\\_02-02-12.pdf](http://www.alainet.org/images/Comunicado_reforma_Acuerdos_SEPREM_02-02-12.pdf)
- Squires, Judith (2007). *The new politics of gender equality*. Palgrave Macmillan, Nueva York.
- Staudt, Kathleen (2003). *"Gender mainstreaming: Conceptual links to institutional machineryes" en Mainstreaming Gender, Democratizing the State: Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*. Estados Unidos: Transaction Publishers Rutgers.
- True, J. y Mintrom, M. (2001). "Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming". *International Studies Quarterly*. 45 (1), pp. 27-57.
- UNASUR (2015). Declaración de la Reunión de Alto Nivel para la definición de indicadores y mecanismos de transversalización del enfoque de género para UNASUR. Quito, 26 y 27 de marzo.
- UNASUR (2012). Declaración V Reunión Ordinaria del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión de Naciones Suramericanas-UNASUR.

Universidad Externado de Colombia (2015). “Consideraciones e insumos técnicos para el fortalecimiento del Mecanismo Nacional para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Colombia”, Informe de consultoría contratada por ONU Mujeres. Bogotá, Colombia.

Walby, S. (2005). “Gender Mainstreaming: Productive tensions in theory and practice”, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), pp. 321–343.

Walby, S. (2005). “Introduction: Comparative gender mainstreaming in a global era”, *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), pp. 453–470.

## Otros documentos y recursos consultados:

CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de Naciones Unidas, Disponible en <http://www.cepal.org/oig/>

Consenso de Santo Domingo 2013, Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santo Domingo, 15 a 18 de octubre de 2013, [http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE\\_Consenso\\_de\\_Santo\\_Domingo.pdf](http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf)

Declaración de la Reunión de Alto Nivel para la Definición de Indicadores y Mecanismos de Transversalización del Enfoque del Género para UNASUR, Quito, Mitad del Mundo, 27 de marzo de 2015.

Declaración de la VI Reunión Ordinaria del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno de UNASUR, 30 de noviembre de 2012, Lima, el Perú. [http://www.iirsa.org/admin\\_iirsa\\_web/Uploads/Documents/rp\\_lima12\\_declaracion\\_general.pdf](http://www.iirsa.org/admin_iirsa_web/Uploads/Documents/rp_lima12_declaracion_general.pdf)

Declaración de los Mecanismos de la Mujer de América Latina y el Caribe frente al 58º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), Ciudad de México, México, 7 de febrero de 2014. Disponible en: [http://saladeprensa.sre.gob.mx/images/stories/pdf/declaracion\\_espaol.pdf](http://saladeprensa.sre.gob.mx/images/stories/pdf/declaracion_espaol.pdf)

Declaración de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres de América Latina y el Caribe frente al 60º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Santiago, 26 a 28 de enero de 2016. Fecha del documento: 18 de febrero de 2016. Disponible en: <http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/c16001141.pdf>

Declaración de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, a propósito del documento final sobre financiamiento para el desarrollo, luego de la Tercera Conferencia Internacional sobre el Financiamiento para el Desarrollo celebrada en Addis Abeba, Etiopía, del 13 al 16 de julio de 2015. 23 de julio. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/7/un-women-ed-statement-financing-for-development-outcome>

Documentos rectores de ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/about-us/guiding-documents>

Informes Beijing+15/+10/+5 de la Argentina, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela, disponibles en <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/reports.htm>

Informes Beijing+20 de la Argentina, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela, disponibles en <http://www.unwomen.org/es/csw/csw59-2015/preparations>

Informes de Estados partes, observaciones finales del Comité de la CEDAW y seguimiento de las observaciones de países de América Latina, disponibles en <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es>

ONU Mujeres, ODS 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality#sthash.zjFiCdDm.bVEhrrAR.dpuf>

ONU Mujeres (2015). *Directory of National Mechanisms for Gender Equality*. Disponible en <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/partnerships/nationalmechanisms/directoryofnationalmechanisms.pdf>

Portal de Género del Área Práctica de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe: <http://www.americalatinagenera.org/>

Programa Ciudad Mujer, El Salvador, disponible en: <http://www.ciudadmujer.gob.sv/>

Red Eurosur, Mujeres Latinoamericanas en Cifras: <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/>

The World We Want, consultas mundiales sobre la agenda post-2015: <https://www.worldwewant2015.org/sitemap>

UN Women Global Gender Equality Constitutional Database, disponible en <http://constitutions.unwomen.org/en>

*Women's empowerment and the link to sustainable development Agreed Conclusions (Advanced unedited version), CSW60 Agreed Conclusions – 24 March 2016, Commission on the Status of Women 60th session, 14 – 24 March 2016*. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/60/csw60%20agreed%20conclusions%2024march.pdf?v=1&d=20160328T173209>

## Legislación de países:

- Las referencias a la legislación consultada de los diferentes países y mecanismos regionales están incluidas en las fichas de los anexos 1 y 2.

## Sitios web de gobiernos:

- Los sitios web de cada gobierno y entes regionales están indicados en las fichas de los mismos en los anexos 1 y 2.

# ANEXOS

# ANEXO 1.- FICHAS DE LOS MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO

Mecanismo Nacional de las Mujeres en la Argentina					
<b>Consejo Nacional de las Mujeres (CNM)</b>					
Nivel jerárquico actual: <b>BAJO</b>					
Cargo del/de la titular: <b>Presidente/a</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>CIM-OEA y RMAAM-MERCOSUR</b>					
<b>Datos de contacto:</b> Paseo Colón 275, Piso 5°, CP1063ACC, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina. Teléfono: + (5411) 43427079; correo electrónico: <a href="mailto:comunicacion@cnm.gov.ar">comunicacion@cnm.gov.ar</a> <b>Web:</b> <a href="http://www.cnm.gov.ar">http://www.cnm.gov.ar</a>					
Evolución institucional					
<i>Fecha</i>	<i>Nombre</i>	<i>Disposición legal</i>	<i>Rango institucional</i>	<i>Dependencia jerárquica</i>	<i>Nivel jerárquico</i>
1983	<i>Dirección Nacional de la Mujer y la Familia</i>		Dirección	Secretaría de Desarrollo Humano y Familia	<b>BAJO</b>
1987	<i>Subsecretaría de la Mujer</i>		Subsecretaría	Ministerio de Salud y Acción Social	<b>BAJO</b>
1991	<i>Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer</i>	Decreto 378/91	Consejo	Presidencia	<b>MEDIO</b>
1992	<i>Consejo Nacional de la Mujer</i>	Decreto 1426/92	Consejo	Presidencia	<b>MEDIO</b>
2002	<i>Consejo Nacional de la Mujer</i>	Decreto 357/2002 <sup>1</sup>	Consejo	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales	<b>BAJO</b>
2010	<i>Consejo Nacional de las Mujeres (CNM)</i>	Decreto 326/2010 <sup>2</sup>	Consejo	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales	<b>BAJO</b>
Mandato y funciones actuales					
<b>Mandato:</b> Según el decreto 1426/92, el CNM tiene por objetivo desarrollar las políticas públicas de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres con el propósito fundamental de promover una transformación sociocultural basada en la plena e igualitaria participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural del país. Por otro lado, según decreto 26485/09, el CNM es el órgano rector de la ley para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.					

- 1 Se crea el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales bajo la Presidencia de la Nación y el CNM pasa a depender de dicho órgano.
- 2 El Consejo Nacional de la Mujer pasa a denominarse Consejo Nacional de las Mujeres con el fin de “identificarlo desde una perspectiva más inclusiva contemplando la diversidad de las mujeres a las que van dirigidas las políticas públicas de equidad e igualdad de género” (Decreto 326/2010).

**Funciones:**

- Legitimar ante la sociedad la importancia de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia.
- Impulsar políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y promuevan unas condiciones sociales adecuadas para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos.
- Fortalecer las Áreas de la Mujer provinciales y locales e impulsar la articulación de acciones conjuntas.
- El logro de esta transformación social, para todo el conjunto de la sociedad argentina, en pro de la equidad de género, incidiendo en los distintos sectores gubernamentales, responsables de las políticas públicas, se enmarca en las siguientes líneas estratégicas:
  - Impulso y supervisión del efectivo cumplimiento de los tratados internacionales: i) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, con rango constitucional, en este país, a partir de la reforma constitucional de 1994; y ii) Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia: «Convención de Belém do Pará, ley 24 632, aprobada por el Congreso Nacional, en 1996.
  - Interlocución con la sociedad civil a fin de establecer un foro de intercambio, debate y promoción de propuestas, para el diseño y el seguimiento de políticas con perspectiva de género.
  - Transversalización en las políticas públicas de los distintos ministerios sectoriales: salud, trabajo, educación, desarrollo social, justicia e interior, a partir de actividades y programas conjuntos.
  - Federalismo en lo concerniente al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las áreas mujer jurisdiccionales (provinciales, municipales y de la Ciudad de Buenos Aires).
  - Fortalecimiento de vínculos con el poder judicial y el poder legislativo (a escala nacional y provincial).

**Ley, plan, y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:** No existe ley, política o plan de igualdad a nivel nacional

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

- **Banca de la Mujer** en el ámbito del Senado de la Nación.
- **Oficina de la Mujer** en la Corte Suprema de Justicia de la Nación.
- Existe un área especializada en temas de mujer en la órbita del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto que está integrada por la **Representación Especial para Temas de la Mujer en el Ámbito Internacional y la Dirección de la Mujer**. Dicha área tiene a su cargo el seguimiento de la agenda de género en el ámbito internacional y velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el país en virtud de los tratados vigentes en materia de derechos de la mujer.
- A **nivel ministerial**, se notifica la existencia de las siguientes áreas vinculadas a temas de las mujeres:
  - Comisión sobre Temáticas de Género, Ministerio Público de la Defensa.
  - Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujer en el Mundo Laboral (CTIO) y Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
  - Área de Género de la Secretaría de Derechos Humanos y Consejo Ejecutivo de Políticas Penitenciarias de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
  - Dirección Nacional de Derechos Humanos, Ministerio de Seguridad.
  - Dirección de Políticas de Género, Ministerio de Defensa.
  - Área de Género de la Secretaría de Derechos Humanos, dependiente del Ministerio de Justicia.
  - INADI (Instituto Nacional Contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia)

También se informa de la articulación de los **Organismos del Estado Nacional por la Igualdad de Género** y la existencia de **más de 600 Áreas de la Mujer Municipales** distribuidas en más de 2.000 municipios.

<b>Mecanismo Nacional de las Mujeres en Bolivia</b>					
<b>Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO)</b>					
<b>Nivel jerárquico actual:</b> BAJO					
<b>Cargo del/de la titular:</b> Viceministro/a					
<b>Dependencia jerárquica:</b> Ministerio de Justicia					
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte:</b> CIM-OEA, CAAAMI-CAN y REMMA.					
<b>Datos de contacto:</b> Edificio Ministerio de Justicia, Avenida 16 de julio núm. 1769, piso 1. Teléfono: +(591-2) 2158900 – 2158901; correo electrónico: <a href="mailto:ministerio@justicia.gob.bo">ministerio@justicia.gob.bo</a>					
<b>Web:</b> <a href="http://www.justicia.gob.bo/index.php/viceministerios/vio">http://www.justicia.gob.bo/index.php/viceministerios/vio</a>					
<b>Evolución institucional</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Nombre</b>	<b>Disposición legal</b>	<b>Rango institucional</b>	<b>Dependencia jerárquica</b>	<b>Nivel jerárquico</b>
22 de septiembre de 1971	<i>Junta Nacional de Acción Social</i>	Decreto Supremo núm. 09922	Junta	Presidencia de la Primera Dama	BAJO
17 de septiembre de 1993	<i>Secretaría Nacional de Asuntos Étnicos, de Género y Generacionales</i>	Ley núm. 1493	Secretaría	Ministerio de Desarrollo Humano	BAJO
8 de enero de 1998	<i>Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia</i>	Decreto supremo núm. 24938	Viceministerio	Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación	BAJO
19 de marzo de 2003	<i>Viceministerio de la Mujer</i>	Ley núm. 2446	Viceministerio	Ministerio de Desarrollo Sostenible	BAJO
30 de enero de 2006	<i>Viceministerio de Género y Generacional</i>	Decreto supremo núm. 28612	Viceministerio	Ministerio de Desarrollo Sostenible	BAJO
7 de febrero de 2009	<i>Viceministerio de Igualdad de Oportunidades</i>	Decreto supremo núm. 29894	Viceministerio	Ministerio de Justicia	BAJO

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** El VIO tiene como mandato formular, dirigir y concertar políticas, planes, programas y proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Funciones:** Según secreto supremo núm. 29894, artículo 83, las funciones del VIO son:

- Formular, dirigir y concertar, políticas, normas, planes, programas y proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, niños, niñas, adolescentes, juventud, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
- Promover el cumplimiento de la Constitución Política del Estado y de los instrumentos internacionales en los ámbitos de la equidad de género, generacional y personas con discapacidad.
- Proponer y coadyuvar en la incorporación del principio de la igualdad de oportunidades en las entidades territoriales autónomas.
- Evaluar y supervisar a las entidades territoriales autónomas en la ejecución y cumplimiento de planes, programas y proyectos relativos a la equidad de género y a la igualdad de oportunidades.
- Transversalizar el enfoque de género y promover la igualdad de oportunidades intergeneracionales en las políticas sectoriales y de la gestión pública, articulando acciones con los órganos del Estado y las organizaciones de la sociedad civil.
- Formular, concertar y ejecutar las políticas nacionales con las entidades territoriales autónomas, en la defensa, protección y promoción de los derechos de las mujeres, de niñas, niños, juventud, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
- Formular normas para fortalecer los mecanismos de protección prevención, atención, recuperación y sanción de la violencia en razón de género, generacional y maltrato institucional.
- Coordinar, gestionar y supervisar en las entidades territoriales autónomas la asignación de recursos económicos que permitan la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos con enfoque de género y proyectos dirigidos a la niñez, adolescencia, juventud, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
- Coordinar, elaborar y vigilar políticas y normas con las entidades territoriales autónomas para garantizar los derechos de mujeres y hombres, de las familias y el interés superior del niño, la niña y la adolescencia.

#### **Ley, plan, y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades (PNIO) – Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, para Vivir Bien (decreto supremo 28950 de 10 diciembre 2008)

#### **Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

A nivel del poder ejecutivo, se informa de la existencia de otras instancias específicas encargadas de los temas de las mujeres o igualdad de género en:

- Ministerio de Educación (Viceministerio de Educación Regular y su Unidad de Género, Generacional y Justicia Social).
- Ministerio de Cultura y Turismo (Viceministerio de Descolonización y su Unidad de Despatriarcalización).
- Ministerio Público (Dirección General para la Protección de la Familia y la Mujer que incluye la Dirección para la Defensa de la Mujer y el Servicio de Abordaje Integral a Víctimas de Delito de Violencia de Género).

En el poder legislativo:

- Comité de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, Comité de Derechos de Género, dependientes de la Comisión de Derechos Humanos.

En el poder judicial:

- Fiscalías Especializadas para Víctimas de Atención Prioritaria.

A nivel subnacional:

- Los nueve departamentos cuentan con Direcciones y Unidades Departamentales de Género.
- Un total de 201 Servicios Legales Integrales Municipales.

Mecanismo Nacional de la Mujer en el Brasil					
<b>Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos</b>					
Nivel jerárquico del mecanismo actual: <b>ALTO</b>					
Cargo del/de la titular del mecanismo: <b>Ministro/a</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Presidencia</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>CIM-OEA y RMAAM-MERCOSUR</b>					
<b>Datos de contacto:</b> Centro Cultural Banco do Brasil (CCBB) – SCES, Trecho 2, Lote 22. Edifício Tancredo Neves, 1º andar. CEP. 70200-002-Brasília, DF. Correo electrónico: <a href="mailto:agenda@spm.gov.br">agenda@spm.gov.br</a> Teléfono: +(61) 3313.7101 <b>Web:</b> <a href="http://www.spm.gov.br">http://www.spm.gov.br</a>					
Evolución institucional					
<i>Fecha</i>	<i>Nombre</i>	<i>Disposición legal</i>	<i>Rango institucional</i>	<i>Dependencia jerárquica</i>	<i>Nivel jerárquico</i>
29 de agosto de 1985	<i>Conselho Nacional Dos Direitos de la Mulher</i>	Ley núm. 7353	Consejo	Ministerio de Justicia	<b>BAJO</b>
1 de enero de 2003	<i>Secretaria de Políticas para as Mulheres</i>	Ley núm. 10683	Ministerio	Presidencia	<b>MEDIO</b>
19 de agosto de 2010	<i>Secretaria de Políticas para as Mulheres</i> <sup>3</sup>	Ley núm. 12314	Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>
25 de junio de 2012	<i>Secretaria de Políticas para as Mulheres</i> <sup>4</sup>	Decreto núm. 7765	Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>
20 de junio de 2013	<i>Secretaria de Políticas para as Mulheres</i> <sup>5</sup>	Decreto núm. 8030	Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>
5 de abril de 2016	<i>Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos</i> <sup>6</sup>	Ley núm. 13.266	Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>

3 Su titular pasa a tener rango de Ministra.

4 Se modifica su estructura y se amplían sus funciones.

5 Se modifica su estructura.

6 Deja de ser una entidad encargada exclusivamente a los temas de las mujeres e igualdad de género a consecuencia de la fusión de varias entidades institucionales que velan por los temas de mujeres e igualdad de género, derechos humanos, juventud, ancianos/as, niñez, personas con discapacidad, minorías, personas adictas a las drogas e igualdad racial bajo un nuevo ministerio. Se elimina la atribución principal de la anterior Secretaria de Políticas para as Mulheres de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas.

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** Dirección de la formulación y el desarrollo de políticas para las mujeres, igualdad racial, juventud y derechos humanos (Ley núm. 13.266).

**Funciones:** Según Ley núm. 13.266:

- La formulación de políticas y directrices destinadas a promover los derechos de la ciudadanía, los niños y niñas, las y los adolescentes, las personas ancianas y las minorías y la protección de los derechos de las personas con discapacidad, y a promover su integración en la vida comunitaria.
- Iniciativas conjuntas y apoyo a proyectos destinados a proteger y promover los derechos humanos a nivel nacional, tanto por parte de los organismos gubernamentales, incluidos los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, como de las organizaciones de la sociedad civil.
- El ejercicio de la función de mediador nacional de los derechos humanos, niños/as, adolescentes, ancianos/as y minorías.
- Acciones en favor de la rehabilitación y protección de las personas adictas a las drogas, sin perjuicio de las competencias de los órganos que integran el Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas (SISNAD).
- Formulación, coordinación, establecimiento de directrices y articulación de políticas para las mujeres, incluidos los aspectos siguientes:
  - a. diseño y ejecución de campañas educativas y contra la discriminación de carácter nacional;
  - b. participación en la planificación de acciones del gobierno federal y otros niveles de gobierno para promover la igualdad entre mujeres y hombres;
  - c. promoción, coordinación y ejecución de programas de cooperación con organismos nacionales e internacionales, públicos y privados, dedicados a la ejecución de políticas; y
  - d. promoción de la vigilancia de la aplicación de la legislación de acción afirmativa y la definición de las acciones públicas dirigidas al cumplimiento de los acuerdos, convenios y planes de acción firmados por el país en los aspectos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres y para combatir la discriminación;
- Formulación, coordinación, definición de directrices y políticas conjuntas para promover la igualdad racial.
- Formulación, coordinación y evaluación de las políticas públicas afirmativas para promover la igualdad y de la protección de los derechos individuales y los grupos raciales y étnicos, con énfasis en la población negra, afectada por la discriminación racial y otras formas de intolerancia.
- Coordinación, promoción y vigilancia de la ejecución de programas de cooperación con organizaciones nacionales e internacionales, públicas y privadas, dedicados a la promoción de la igualdad racial.
- Formulación, coordinación y seguimiento de las políticas transversales del gobierno para promover la igualdad racial.
- Planificación, coordinación, ejecución y evaluación del Programa Nacional de Acción Afirmativa.
- Supervisión de la aplicación de las leyes de acción afirmativa y definición de las acciones públicas dirigidas al cumplimiento de los acuerdos, convenios y otros instrumentos similares firmados por el país en los aspectos relacionados con la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación racial o étnica.
- Formulación, supervisión, coordinación, integración y coordinación de las políticas públicas para la juventud.
- Coordinación, promoción y ejecución de programas de cooperación con organismos nacionales e internacionales, públicos y privados, dedicados a la aplicación de las políticas de juventud.

**Ley, plan, y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

III Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (PNPM) 2013-2015. Se espera que en 2016 se haga un balance de su ejecución que dé lugar a recomendaciones de progreso que emanen de la Cuarta Conferencia Nacional de Políticas Públicas para las Mujeres que tendrá lugar en mayo de 2016.

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

Los descritos en secciones anteriores:

- Comité de Coordinación y Seguimiento del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (PNPM)
- Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres
- Consejo Nacional de Derechos de la Mujer (CNDM)

Además, existen **16 mecanismos de género en diversos órganos de la administración pública Federal**: Ministerio de Desarrollo Agrario, Ministerio de Minas y Energía, Ministerio de Desarrollo Social y Lucha contra el Hambre, Ministerio de Trabajo y Empleo, Ministerio de Salud, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento, Ministerio de Defensa, Ministerio de las Comunicaciones, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Cultura, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Información, Fundación Nacional del Indio, Instituto de Investigación Económica Aplicada, Banco de Brasil y Caja Económica Federal.

Existen **Organismos Ejecutivos de Políticas para las Mujeres (OPM)** en distintos niveles de gobierno. En mayo de 2014 se alcanzó la cantidad de 670 OPM, incluidos organismos estatales (25) y municipales.

Mecanismo Nacional de las Mujeres en Chile					
<b>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</b>					
Nivel jerárquico actual: <b>ALTO</b>					
Cargo del/de la titular: <b>Ministra/o</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Oficina de la Presidencia</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>CIM-OEA y CAAAMI-CAN (como país miembro asociado)</b>					
Datos de contacto: SERNAM nivel central, Huérfanos 1219, Santiago Centro, Santiago. Teléfono: +(57) (02) 2549 61 00					
Web: <a href="http://portal.sernam.cl">http://portal.sernam.cl</a>					
Evolución institucional					
Fecha	Nombre	Disposición legal	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
1949	<i>Oficina Jurídica de la Mujer</i>		Oficina		<b>BAJO</b>
1951	<i>Oficina de la Mujer</i>		Oficina	Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>BAJO</b>
1969	<i>Oficina Nacional de la Mujer</i>		Oficina	Presidencia	<b>MEDIO</b>
1972	<i>Secretaría Nacional de la Mujer</i>		Secretaría	Oficina de la Presidencia <sup>7</sup>	<b>MEDIO</b>
1991	<i>Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)</i> <sup>8</sup>	Ley 19023	Servicio	Oficina de la Presidencia a través del Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN), que a partir de 2014 se denomina Ministerio de Desarrollo Social	<b>BAJO</b>
8 de marzo de 2015	<i>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</i> <sup>9</sup>	Ley 20820	Ministerio	Oficina de la Presidencia	<b>ALTO</b>
Mandato y funciones actuales					
<b>Mandato:</b> Ley 20820					
<b>Artículo 1º.-</b> Créase el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (...) como la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. El Ministerio, actuando como órgano rector, velará por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, los que deberán incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado.					
<b>Artículo 2º.-</b> Al Ministerio le corresponderá planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes.					

7 Creada bajo Gobierno de Salvador Allende. Con posterioridad al golpe de Estado de 1973 fue transformada bajo régimen militar de Augusto Pinochet y presidida por su cónyuge. Fuente: <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/chile/orga-4.htm>

8 Con la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en 2015, el SERNAM se mantiene pero cambia su nombre a “Servicio de la Mujer y Equidad de Género” y queda como organismo encargado de ejecutar las políticas, planes y programas que le encomienda el Ministerio.

9 La Presidencia de la República emite en 2016 los decretos con fuerza de ley que establecerán las plantas, dotaciones y normas por las que se regirá el personal del Ministerio.

**Funciones:** Ley 20820

**Artículo 3º.-** El Ministerio tendrá, en especial, las siguientes funciones y atribuciones:

a) Proponer al Presidente o Presidenta de la República políticas, normas, planes y programas orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, coordinarlos y velar por su implementación, a fin de garantizar el cumplimiento de

sus objetivos y evaluar su aplicación transversal en la actuación del Estado.

Además, **le corresponderá la formulación, coordinación y evaluación de un Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.**

b) Proponer al Presidente o Presidenta de la República iniciativas legales, reglamentarias y administrativas en las materias de su competencia y evaluar su aplicación. Las proposiciones e implementaciones que efectúe el Ministerio tendrán pertinencia cultural, reconocerán la diversidad de las mujeres y deberán asegurar el pleno desarrollo y autonomía de las mujeres y la mejora de su posición a fin de garantizarles el goce de sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres, su plena participación en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en los cargos de elección popular y funciones públicas. A su vez, el Ministerio promoverá la protección de la maternidad, reconociendo la diversidad de las mujeres y sus diferentes opciones de vida.

c) Desarrollar políticas, planes y programas destinados a atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, generando los espacios de coordinación entre los organismos de la Administración del Estado a nivel nacional, regional y local.

d) Promover la igualdad de derechos y obligaciones entre los hombres y las mujeres en las relaciones familiares, así como el reconocimiento de la responsabilidad común en cuanto a la educación, el cuidado y el desarrollo integral de los hijos e hijas. En el marco de la corresponsabilidad, la educación incluirá una comprensión adecuada de la maternidad como una función social.

e) Impulsar, coordinar y evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional.

f) Velar por la transformación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales, entre otros, los basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y que naturalizan y reproducen la discriminación arbitraria contra las mujeres.

g) Velar por el cumplimiento de los tratados internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, especialmente aquellos que guarden relación con la eliminación de todas las formas de discriminación arbitraria y de violencia contra las mujeres.

h) Mantener vínculos de cooperación con organismos internacionales dedicados a los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, sin perjuicio de las atribuciones que le correspondan al Ministerio de Relaciones Exteriores.

i) Colaborar con organismos del sector público, a nivel nacional, regional y local, y asesorarlos en la formulación e incorporación de criterios de género en sus políticas y programas, evaluaciones y procesos de planificación.

j) Celebrar convenios de colaboración y cooperación con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el cumplimiento de sus fines.

k) Establecer y administrar un sistema de información pública sobre el cumplimiento y aplicación de la normativa vigente sobre equidad de género.

l) Desarrollar estudios e investigaciones necesarios para el cumplimiento de su objeto. Para tal efecto, estará facultado para solicitar a los órganos de la Administración del Estado la información disponible que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

m) Realizar procesos de capacitación a los funcionarios públicos y funcionarias públicas en materias relacionadas con las funciones encomendadas al Ministerio, los que también podrán otorgarse a particulares.

n) Mantener un diagnóstico de indicadores de género y velar por su incorporación en la planificación del desarrollo social y económico, y en la Administración del Estado.

ñ) Elaborar anualmente informes sobre la situación de las mujeres, el ejercicio de sus derechos humanos y de la equidad de género a nivel nacional, regional y local.

o) Colaborar con las autoridades competentes a nivel nacional, regional y local en la preparación, aprobación y desarrollo de programas de educación, promoción y difusión de las políticas de género, orientados a la creación de una conciencia y cultura nacional sobre la equidad de género y a promover la participación ciudadana responsable en estas materias.

p) Promover la dignificación del trabajo doméstico, en el marco de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

q) Fomentar medidas en favor de las mujeres que reconozcan y resguarden la multiculturalidad y las identidades étnicas, respetando sus propias visiones, prácticas, necesidades y creencias, en armonía con los derechos humanos.

r) Realizar las demás funciones y atribuciones que la ley le encomiende.

**Artículo 4º.-** El Ministerio podrá proponer medidas, planes y programas de carácter temporal que impliquen ventajas concretas para las mujeres o que prevengan o compensen las desventajas que puedan afectarlas en los ámbitos público, político, laboral, social, económico o cultural, con el fin de alcanzar la mayor igualdad posible entre hombres y mujeres.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

- Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2020.
- Nueva Agenda de Género en Chile (2014-2018) (continúa la labor de la Agenda de Género 2010-2014)

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

- Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres
- 15 Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades

Mecanismo Nacional de las Mujeres en Colombia					
Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM)					
Nivel jerárquico actual: <b>MEDIO</b>					
Cargo del/de la titular: <b>Consejera presidencial</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Departamento administrativo de la presidencia</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>CIM-OEA, CAAAMI-CAN y REMMA</b>					
Datos de contacto: Calle 7 núm. 6-54, Bogotá D.C., Colombia. Teléfono: +(57 1) 562 9300					
Web: <a href="http://www.equidadmujer.gov.co">http://www.equidadmujer.gov.co</a>					
Evolución institucional					
Fecha	Nombre	Disposición legal	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
1980	<i>Departamento nacional de equidad de género</i>		Departamento	Departamento administrativo de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
1990	<i>Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia</i>	Decreto 1878	Consejería	Departamento administrativo de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
Julio de 1995	<i>Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres</i>	Ley 188	Dirección	Departamento administrativo de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
Junio de 1999	<i>Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer</i>	Decreto 1182	Consejería	Departamento administrativo de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
17 de sept. de 2010	<i>Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM)</i>	Decreto 3445	Consejería	Departamento administrativo de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
2 de sept. de 2014	<i>Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM)</i>	Decreto 1649	Consejería	Departamento administrativo de la Presidencia	<b>MEDIO</b>

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** El decreto 3445 crea la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), ratificada a través del decreto 1649 de 2 de septiembre 2014 con las mismas funciones y con cambio de nombre pasando a denominarse Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM).

Según el informe Beijing+20, la institución tiene los siguientes objetivos:

- Garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género.
- Fortalecer el tema de mujer y género en las instituciones del Estado a nivel nacional y territorial.
- Promover espacios de interlocución con las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil.
- Promover la transversalización del enfoque diferencial de género en las políticas públicas de atención integral a la población desplazada por la violencia.

**Funciones:** Decretos 1649 y 3445.

- Asistir al Presidente y al Gobierno nacional en el diseño de las políticas gubernamentales destinadas a promover la equidad entre mujeres y hombres, siguiendo las orientaciones generales trazadas por el Presidente de la República.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, gestión y seguimiento de las políticas, planes y programas en las entidades públicas nacionales y territoriales.
- Establecer los mecanismos de seguimiento del cumplimiento de la legislación interna y de los tratados y convenciones internacionales relacionados con la equidad de la mujer y la perspectiva de género.
- Establecer alianzas estratégicas con el sector privado, organismos internacionales, ONG, universidades y centros de investigación, para estimular y fortalecer la investigación y el análisis del conocimiento existente sobre la condición y situación de la mujer.
- Apoyar organizaciones solidarias, comunitarias y sociales de mujeres a nivel nacional y velar por su participación activa en las acciones y los programas estatales.
- Apoyar la formulación y el diseño de programas y proyectos específicos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres, especialmente las más pobres y desprotegidas.
- Impulsar el desarrollo reglamentario de las leyes existentes dirigidas a lograr la equidad para las mujeres.
- Canalizar recursos y acciones provenientes de la cooperación internacional para el desarrollo de proyectos destinados a garantizar la inclusión de la dimensión de género y la participación de la mujer en el ámbito social, político y económico.
- Las demás que le correspondan de acuerdo con la naturaleza de la dependencia y las que le sean asignadas por el Presidente de la República.

#### **Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

- Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2003
- Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres

#### **Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

Las oficinas de mujer y género a nivel territorial (departamental y municipal) en el país no tienen un rango especial ni mecanismos de articulación formalmente establecidos con el nivel nacional, ni entre ellas. A nivel territorial existen en ocho departamentos (25%) como secretarías y en otros 12 departamentos como oficinas o puntos focales (37%). Asimismo en 12 municipios (1%) existen formalmente mecanismos de género.

El nuevo Plan Nacional de Desarrollo, Ley 1753 de junio de 2015, establece que “la Consejería para la Equidad de la Mujer, con el apoyo de las entidades que hacen parte de la Comisión Intersectorial para la Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, adoptará acciones concretas para la armonización de las políticas a las que hace referencia el presente artículo, con los planes de desarrollo territorial”. A través de esta medida se espera que se establezca un proceso de coordinación con los mecanismos subnacionales de género.

Mecanismo Nacional de las Mujeres en Costa Rica	
<b>Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)</b>	
<b>Nivel jerárquico actual: ALTO</b>	
<b>Cargo del/de la titular: Presidenta ejecutiva (rango de ministra)</b>	
<b>Dependencia jerárquica: Presidencia</b>	
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: COMMCA-SICA y CIM-OEA</b>	
<b>Datos de contacto:</b> Costado Oeste del Mall San Pedro, Oficentro SIGMA, San José, Costa Rica; correo electrónico: <a href="mailto:especializadadeinformacion@inamu.go.cr">especializadadeinformacion@inamu.go.cr</a> Teléfono: +(506) 2527-8400	
<b>Web:</b> <a href="http://www.inamu.go.cr">http://www.inamu.go.cr</a>	

Evolución institucional					
Fecha	Nombre	Disposición legal	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
1974	<i>Oficina de Programas para la Mujer y la Familia</i>		Oficina	Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	<b>BAJO</b>
1976	<i>Oficina de Programas para la Mujer y la Familia</i>	Decreto Ejecutivo núm. 5991	Oficina	Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	<b>BAJO</b>
20 de marzo de 1986	<i>Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia</i>	Ley núm. 7026	Centro	Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	<b>BAJO</b>
18 de mayo de 1998	<i>Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)</i>	Ley núm. 7801	Instituto autónomo (su titular tiene rango de ministra)	Presidencia	<b>ALTO</b>
2010	<i>Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)</i>		Instituto autónomo (desaparece el rango de ministra de su titular)	Presidencia	<b>MEDIO</b>
16 de octubre de 2012	<i>Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)</i>	Acuerdo núm. 693-P, otorga rango ministra a la Presidenta Ejecutiva del INAMU	Instituto autónomo (su titular tiene rango de ministra)	Presidencia	<b>ALTO</b>

Mandato y funciones actuales
<p><b>Mandato:</b> Ley núm. 7801, artículo 3:</p> <p>a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.</p> <p>b) Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.</p> <p>c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.</p> <p>d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.</p>

**Funciones:** Ley núm. 7801, artículo 4:

- a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos del propio Instituto, que considere necesarios para cumplir con sus fines.
- d) Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.
- e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.
- f) Elaborar, coordinar y ejecutar acciones que impulsen el desarrollo de la familia como espacio de socialización de los derechos humanos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g) Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones del Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.
- h) Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres.
- i) Emitir criterio acerca de los proyectos de ley en trámite legislativo relacionados con la condición de género y la situación de las mujeres y las familias.
- j) Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres.
- k) Coadyuvar, cuando lo considere pertinente, en los procesos judiciales que afecten los derechos de las mujeres.
- l) Promover y realizar investigaciones que permitan conocer la condición de las mujeres, la equidad de género y la situación de las familias, así como realizar propuestas para su avance.
- m) Mantener relaciones de intercambio y cooperación con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de las mujeres, sin perjuicio de las atribuciones del Poder Ejecutivo en materia de relaciones exteriores.
- n) Promover la actividad asociativa de las mujeres, brindando a sus organizaciones la asistencia que proceda para su constitución y mejor desarrollo.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley núm. 7142 de 8 de marzo de 1990
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

**26 mecanismos de igualdad en instituciones del poder ejecutivo (unidades, programas, enlaces) y Unidades de Género en la Asamblea Legislativa, Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones.**

**Mecanismos de igualdad y equidad de género en varias instituciones y poderes del sector público** entre ellas: Asamblea Legislativa (2009), Tribunal Supremo de Elecciones (2010), Instituto Mixto de Ayuda Social (2012), Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (2012).

**Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género**, según Decreto Ejecutivo núm. 184 de septiembre de 2013. Esta normativa apoya tanto la creación de los mecanismos como el fortalecimiento de los ya existentes, y crea la **Red de Unidades de Género** como espacio de intercambio y fortalecimiento de su trabajo.

**Defensoría de la Mujer** de la Defensoría de los Habitantes (1990).

**Unidades Regionales del Mecanismo Nacional –INAMU–** (Unidades Regionales: Huetar Caribe, Brunca, Pacífico Central, Chorotega, Huetar Norte y Región Central)

**Oficinas Municipales de la Mujer:** 67 municipios cuentan con mecanismos de igualdad y equidad de género, llamados Oficinas de la Mujer, Áreas de Desarrollo Social, Unidades de Equidad de Género, entre otras.

Mecanismo Nacional de las Mujeres <sup>10</sup> en Cuba					
<b>Federación de Mujeres Cubanas (FMC)<sup>11</sup></b>					
Nivel jerárquico actual: <b>ALTO<sup>12</sup></b>					
Cargo del/de la titular: <b>Secretaria general</b>					
Dependencia jerárquica: <b>No aplicable</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>Ninguno</b>					
Datos de contacto: Paseo núm. 260, esquina 13, Vedado, La Habana, Cuba Tel: +(537) 838 27 72; Fax: +(537) 833 30 19; correo electrónico: <a href="mailto:rriifmc@enet.cu">rriifmc@enet.cu</a>					
Evolución institucional					
Fecha	Nombre	Disposición legal <sup>13</sup>	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
1960	<i>Federación de Mujeres Cubanas (FMC)</i>	N/A	Federación no gubernamental	No aplicable <sup>14</sup>	N/A
7 de abril de 1997	<i>Federación de Mujeres Cubanas (FMC)</i>	Acuerdo del Consejo de Estado	Federación no gubernamental reconocida como Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer de Cuba	No aplicable	<b>ALTO</b>

10 El Comité de la CEDAW no reconoce a la FMC como MNM dada su condición de organización no gubernamental y dado que no recibe fondos del Estado, lo cual limita su eficacia en la promoción del disfrute por parte de las mujeres de sus derechos y la igualdad de género (véase el párrafo 16 de las observaciones finales del Comité de la CEDAW a Cuba, 2013).

11 Fuentes: Elaboración propia con base en la información recogida en <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/cuba/orga-8.htm> , [http://www.ecured.cu/index.php/Federaci%C3%B3n\\_de\\_Mujeres\\_Cubanas](http://www.ecured.cu/index.php/Federaci%C3%B3n_de_Mujeres_Cubanas), el informe Beijing+20 y las respuestas a la encuesta realizada a la FMC.

12 El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe reconoce a la FMC como MNM con rango alto.

13 La FMC fue creada por la sociedad civil con la fusión de varias organizaciones de mujeres en 1960.

14 Como organización no gubernamental, la FMC responde ante su Dirección Nacional. La FMC no forma parte de las estructuras de gobierno, aunque varias de sus afiliadas de base y dirigentes son diputadas y la Secretaria General de la Organización es, además, miembro del Consejo de Estado de la República de Cuba y dirige la Comisión de Atención a la Mujer, la Infancia y la Juventud de la Asamblea Nacional del Poder Popular.

### Mandato y funciones actuales

La Federación de Mujeres Cubanas (FMC) es una organización no gubernamental creada en 1960 por la unión de organizaciones femeninas que decidieron concertar los esfuerzos para defender la igualdad de la mujer. Sus funciones como organización de masas responden a las demandas de sus propias afiliadas (más de 4 millones de federadas), que pautan las prioridades de cada etapa en los Congresos de la Organización, y a las que se rinde cuenta periódica del cumplimiento de ese mandato en los órganos elegidos.

A la par, la FMC ha sido reconocida por el Estado cubano como Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres en el país, según el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing, Acuerdo del Consejo de Estado, aprobado el 7 de julio de 1997. Como tal, interactúa con los organismos de la Administración del Estado, participa en la elaboración de políticas públicas y forma parte del mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing).

La FMC desarrolla políticas y programas encaminados a lograr el pleno ejercicio de la igualdad de la mujer en todos los ámbitos y niveles de la sociedad. Es el organismo rector (tanto desde el punto de vista teórico como metodológico) de las políticas dirigidas a la mujer cubana. Entre sus objetivos está participar en la formación y el bienestar de las nuevas generaciones. Brinda asesoría, fiscalización, impulso y evaluación de la eficacia alcanzada en la aplicación de las medidas contenidas en el Plan de Acción Nacional y los resultados de su puesta en práctica.

La FMC ejerce las siguientes atribuciones:

- Desarrollar políticas y programas encaminados a lograr el pleno ejercicio de la igualdad de la mujer en todos los ámbitos y niveles de la sociedad.
- Elevar la participación femenina en el desarrollo económico, político y social, así como en la toma de decisiones.
- Identificar los problemas de mayor incidencia en la mujer y buscar las soluciones junto a las instituciones pertinentes.
- Ejecutar programas para la toma de conciencia social sobre los problemas específicos de la mujer en la familia y en la sociedad.
- Orientar a la familia a fin de estimular las relaciones entre sus integrantes y las responsabilidades de padre y madre en la formación de las nuevas generaciones.
- Canalizar los problemas, inquietudes y opiniones de las mujeres hacia los organismos correspondientes en busca de soluciones.
- Desarrollar y mantener relaciones con instituciones y organizaciones de mujeres de todo el mundo.
- Participar activamente en los organismos internacionales que se ocupan del tema de la mujer.

La FMC también ejerce las siguientes iniciativas:

- Labor comunitaria, segmentada según los distintos territorios y grupos de mujeres con especial atención (jóvenes, tercera edad, dirigentes, etc.).
- Activismo basado en voluntariado dirigido a mujeres y familias en promoción de salud, educación, prevención social, etc.
- Casas de Orientación a la Mujer y la Familia (de la FMC) en todos los municipios del país. Estas Casas están dirigidas a mujeres y hombres de cada territorio y localidad, y están atendidas por profesionales de distintas especialidades (Derecho, Psicología, Sociología o Medicina, entre otras).
- Investigación científica especializada a través de su Centro de Estudios de la Mujer (CEM). El CEM coordina metodológicamente el trabajo de las Cátedras de la Mujer que existen en las universidades del país.
- La FMC tiene una Editorial de la Mujer, que publica dos revistas, tiene un sitio web y publica libros especializados en las temáticas de género.
- Interlocución con los medios de comunicación, prensa escrita, radiotelevisión y medios digitales, tanto de alcance nacional como territorial.

#### Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:

- Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing (PAN), Acuerdo del Consejo de Estado, aprobado el 7 de julio de 1997.

#### Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:

Existe una Comisión permanente para los Asuntos de la Niñez, la Juventud y la Igualdad de la Mujer en la Asamblea Nacional del Poder Popular (parlamento cubano). También existen comités de género integrados en algunos ministerios que han avanzado en su estrategia de transversalización del enfoque de igualdad de género.

Mecanismo Nacional de las Mujeres en el Ecuador					
Consejo Nacional de Igualdad de Género					
Nivel jerárquico actual: <b>MEDIO</b>					
Cargo del/de la titular: <b>Presidenta</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Presidencia</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>CIM-OEA, CAAAMI-CAN, REMMA y RMAAM-MERCOSUR (como país miembro asociado)</b>					
Datos de contacto: Pasaje Donoso N32-33 y Whymper, Quito, Ecuador. Teléfono: +(593 2)2561446 / 256 1472					
Web: <a href="http://www.igualdadgenero.gob.ec/">http://www.igualdadgenero.gob.ec/</a>					
Evolución institucional					
Fecha	Nombre	Disposición legal	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
1956	<i>Departamento de la Mujer Campesina</i>			Ministerio de Agricultura	<b>BAJO</b>
Principios del decenio de 1970	<i>Departamento de la Mujer</i>			Ministerio de Previsión Social	<b>BAJO</b>
1980	<i>Oficina Nacional de la Mujer</i>		Oficina	Ministerio de Bienestar Social	<b>BAJO</b>
1987	<i>Dirección Nacional de la Mujer</i>		Dirección	Ministerio de Bienestar Social	<b>BAJO</b>
24 de octubre de 1997	<i>Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU)</i>	Decreto ejecutivo núm. 764	Consejo	Presidencia	<b>MEDIO</b>
29 de mayo de 2009	<i>Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres (Comisión de transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género)</i>	Decreto ejecutivo núm. 1733 R.O. 601	Comisión	Secretaría Nacional de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana	<b>BAJO</b>
7 de julio de 2014	<i>Consejo Nacional de Igualdad de Género</i>	Ley orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, Registro Oficial núm. 283	Consejo	Presidencia	<b>MEDIO</b>

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** Según la Ley orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, Registro Oficial núm. 283, 7 de julio de 2014, el Consejo Nacional de Igualdad de Género es el órgano responsable de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Según el artículo 3 de la mencionada ley, los Consejos Nacionales para la Igualdad, tendrán las siguientes finalidades:

- Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.
- Promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, en el marco de sus atribuciones y en el ámbito de sus competencias, a fin de fortalecer la unidad nacional en la diversidad y la construcción del Estado Plurinacional e Intercultural.
- Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios.

**Funciones:** Según la Ley orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, Registro Oficial núm. 283, 7 de julio de 2014, Artículo 9, para ejercer atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, discapacidades y movilidad humana, los Consejos Nacionales para la Igualdad tendrán las siguientes funciones:

1. Participar en el proceso de formulación y evaluación del Plan Nacional del Buen Vivir, en coordinación con las instituciones de planificación del órgano ejecutivo para transversalizar los enfoques de igualdad y no discriminación.
2. Conformar y convocar en el ámbito de sus competencias, consejos consultivos para el cumplimiento de sus fines.
3. Poner en conocimiento de las instituciones competentes casos de amenaza o violación de derechos y dar seguimiento a las denuncias y de ser necesario, solicitar a través del Defensor del Pueblo el planteamiento de medidas cautelares ante las juezas y jueces de garantías constitucionales.
4. Crear e institucionalizar un sistema de gestión de información de igualdad y no discriminación.
5. Construir de forma participativa con los consejos consultivos y ciudadanía, las Agendas para la Igualdad en el ámbito de su competencia, a fin de que se integren al Sistema Nacional de Planificación.
6. Conocer y aprobar las Agendas para la Igualdad y los demás informes que provengan de la Secretaría Técnica.
7. Desarrollar mecanismos de coordinación con las entidades rectoras y ejecutoras de la política pública y los organismos especializados por la garantía y protección de derechos en todos los niveles de gobierno.
8. Elaborar los informes de Estado, en coordinación con las demás instancias responsables ante los organismos que realizan seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en el ámbito de sus competencias.
9. Los Consejos Nacionales para la Igualdad, establecerán y harán el seguimiento y la evaluación de las políticas de acción afirmativa. Para ello desarrollarán indicadores y otros instrumentos de seguimiento que permitan evaluar el avance obtenido en el logro de sus objetivos de igualdad.
10. Las demás que establezcan esta Ley y su Reglamento.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

Existen varios **Ministerios** rectores y ejecutores de políticas públicas que tienen direcciones, coordinaciones o unidades de igualdad de género, de mujeres o de derechos humanos, donde se aborda la problemática en su ámbito de competencia.

En la **Función Judicial**, existen órganos de justicia especializada (los juzgados de violencia contra la mujer y la familia, de contravenciones, y, de familia, mujer, niñez y adolescencia).

En la **Función Legislativa**, existe una **Unidad Técnica Legislativa** cuyo objeto, entre otros aspectos, es acompañar el proceso de creación de la norma y proporcionar a las comisiones especializadas y al Pleno un informe sobre algunos temas, entre ellos, el lenguaje utilizado en la norma y la revisión de lenguaje no discriminatorio, así como el impacto de género de las normas sugeridas. Además, existe el Grupo Parlamentario por los Derechos de las Mujeres, como grupo multipartidista que promueve y coordina acciones a favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

En los **Gobiernos Autónomos Descentralizados**, según el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización se establecen: la Comisión de Igualdad de Género, como una de las Comisiones legislativas permanentes y la creación de los **Consejos Cantonales para la Protección de Derechos**.

Mecanismo Nacional de las Mujeres en El Salvador					
<b>Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)</b>					
<b>Nivel jerárquico actual:</b> BAJO					
<b>Cargo del/de la titular:</b> Directora ejecutiva					
<b>Dependencia jerárquica:</b> Secretaría <sup>15</sup> de Inclusión Social					
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte:</b> COMMCA-SICA y CIM-OEA					
<b>Datos de contacto:</b> núm. 120, 9 Avenida Norte, San Salvador, El Salvador. Teléfono: +503 2501 7500					
<b>Web:</b> <a href="http://www.isdemu.gob.sv">http://www.isdemu.gob.sv</a>					
Evolución institucional					
Fecha	Nombre	Disposición legal	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
1989	Secretaría Nacional de la Familia		Secretaría sectorial	Presidencia	BAJO
1 de marzo de 1996	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)	Decreto legislativo núm. 644	Instituto	Secretaría Nacional de la Familia	BAJO
2009	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)		Instituto	Secretaría Nacional de Inclusión Social	BAJO
Mandato y funciones actuales					
<b>Mandato:</b> Decreto legislativo núm. 644 1996, artículo 3: el Instituto tendrá por objeto diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.					
<b>Funciones:</b> Decreto legislativo núm. 644 1996, artículo 4: al Instituto le corresponderán las siguientes atribuciones:					
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer;</li> <li>b) Propiciar la efectiva participación de las Organizaciones de Mujeres, de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil, en la prevención y la solución de los problemas que afronta la mujer;</li> <li>c) Formular, dirigir, ejecutar y dar seguimiento a programas o proyectos que promuevan los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la mujer;</li> <li>d) Realizar y promover estudios, diagnósticos y análisis que contribuyan a un mejor conocimiento de la situación real de la mujer;</li> <li>e) Elaborar planes, proyectos y programas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer;</li> <li>f) Promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales y además promover anteproyectos de Ley y Reformas a las mismas que mejoren la situación legal de la mujer, sobre todo en la legislación laboral;</li> <li>g) Proponer que se adecue la legislación nacional a las Convenciones Internacionales ratificadas por El Salvador: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Naciones Unidas; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, aprobada por la Organización de Estados Americanos y dar seguimiento a las plataformas de acción emanadas de las Conferencias Internacionales relativas a la promoción de la mujer;</li> <li>h) Divulgar, Promover y Propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador, relativos al mejoramiento de la condición de la mujer;</li> <li>i) Mantener vínculos de cooperación, información con organismos nacionales e internacionales, celebrar con ellos contratos o convenios para ejecutar proyectos o acciones de interés común, sin perjuicio de las funciones que correspondan al Ministerio de Relaciones Exteriores;</li> <li>j) Realizar cualesquiera otras acciones que sean indispensables y convenientes para el mejor desempeño de sus fines; y,</li> <li>k) Elaborar su reglamento interno.</li> </ul>					

15 En El Salvador, Secretaría equivale a Ministerio.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (decreto legislativo 645, 17 de marzo de 2011).
- Plan Nacional de Igualdad para las Mujeres Salvadoreñas (2012-2017).
- Política Nacional de las Mujeres (2009, actualizada en 2014).

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

8 instituciones cuentan con Unidades de Género y 9 instituciones se encuentran en proceso de establecimiento de estas unidades, así como de formulación de sus políticas institucionales de género.

Mecanismo Nacional de las Mujeres en Guatemala					
Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)					
Nivel jerárquico actual: <b>ALTO</b>					
Cargo del/de la titular: <b>Secretaría Presidencial de la Mujer</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Presidencia</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>COMMCA-SICA y CIM-OEA</b>					
Datos de contacto: 6a Avenida 1-27 zona 4 Edificio Mini, 4º Nivel Ala Sur, Guatemala. Tel: +(502) 22079400					
Web: <a href="http://www.seprem.gob.gt">http://www.seprem.gob.gt</a>					
Evolución institucional					
Fecha	Nombre	Disposición legal	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
10 de junio de 1981	<i>Oficina Nacional de la Mujer</i>	Acuerdo Gubernativo 24-81	Oficina	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	<b>BAJO</b>
24 de febrero de 2000	<i>Secretaría de la Mujer</i> <sup>16</sup>	Acuerdo Legislativo 14-2000	El Congreso de la República instó al Presidente de la República a crear una Secretaría de la Mujer		<b>ALTO</b>
17 de mayo de 2000	<i>Secretaría Presidencial de la Mujer</i>	Acuerdo Gubernativo 200-2000	Secretaría	Presidencia de la República	<b>ALTO</b>
2 de febrero de 2012	<i>Secretaría Presidencial de la Mujer</i>	Acuerdo Gubernativo 34-2012 <sup>17</sup>	Secretaría	Presidencia de la República	<b>ALTO</b>
13 de octubre de 2014	<i>Secretaría Presidencial de la Mujer</i>	Acuerdo Gubernativo 353-2014 <sup>18</sup>	Secretaría	Presidencia de la República	<b>ALTO</b>

16 Naciones Unidas. Comité de la CEDAW, 17 de enero de 2002. Quinto informe de los Estados partes, Guatemala.

17 Según este Acuerdo, el Presidente nombra directamente a la Secretaría Presidencial de la SEPREM de la misma manera en que lo hace en todas las dependencias del Ejecutivo (reforma el artículo 3 del Acuerdo Gubernativo 200-2000; deroga el artículo 4 del Acuerdo Gubernativo 200-2000, y el artículo 10 del Acuerdo Gubernativo 130-2001, en los que se estipulaba que las coordinadoras de organizaciones de mujeres presentarían una lista de 10 candidatas para que el mandatario eligiera a la secretaria de la mujer).

18 Reforma el Acuerdo Gubernativo 130-2001, al crear la Dirección de Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (entra en contradicción y duplica las funciones con la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer (CONAPREVI)).

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** Según Acuerdo Gubernativo 200-2000, se crea la SEPREM bajo la dirección inmediata del Presidente de la República como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas, para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática, propiciando para tal efecto condiciones de equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la diversidad socio cultural del país. Es el órgano asesor de las políticas públicas inherentes al desarrollo integral de la mujer.

#### Funciones:

- a) Informar y asesorar al Presidente de la República en materia de políticas públicas para la promoción del desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y en el fomento de una cultura democrática coherente con el respeto de los derechos humanos, proponiendo a tal efecto medidas de políticas económicas, sociales y culturales que beneficien a las mujeres del país.
- b) Coordinar todas las acciones y tareas administrativas que le sean asignadas.
- c) Promover la coordinación de las instituciones del sector público y privado que impulsen políticas públicas o privadas en favor de las mujeres adoptando mecanismos de interlocución y diálogo.
- d) Promover la negociación de tratados y convenios internacionales ad referendum relacionados con las mujeres, para su examen por parte del Presidente de la República, y ejercer sus buenos oficios para la suscripción, aceptación y ratificación correspondientes.
- e) Tomar la iniciativa para alcanzar el cumplimiento de los Acuerdos internacionales ya ratificados por Guatemala en lo que respecta a la mujer.
- f) Coordinar la planificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos, planes, programas, acciones y tareas que faciliten que los beneficios de las políticas públicas alcancen a la mayoría de las mujeres guatemaltecas.
- g) Formar parte de todas aquellas instancias gubernamentales que se deriven de la institucionalidad de la descentralización y modernización del Estado.
- h) Promover el diálogo entre autoridades gubernamentales con la ciudadanas o con organizaciones de mujeres, o entre organizaciones de mujeres a efecto de fortalecer el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas en los ámbitos económicos, políticos y sociales.
- i) Promover la mediación y/o cualquier otra forma alternativa de resolución de conflictos entre las partes interesadas, en asuntos en los que se vean involucradas autoridades gubernamentales y las mujeres en su calidad de habitantes o ciudadanas o con las organizaciones de mujeres.
- j) Impulsar dentro de los planes de educación y capacitación la creación de centros de documentación, bibliotecas y centros de investigación, para facilitar a las mujeres el acceso a la información y bibliografía necesaria para su desarrollo intelectual; y las demás que sean necesarias para el cumplimiento de los fines y objetivos de la Secretaría y las otras que le fijen las leyes de la República.
- k) Proponer, formular, supervisar, evaluar y actualizar la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer.

#### Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:

- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer (PNPDIM).
- Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

**Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)**

**En el proceso de institucionalización de la perspectiva de género, se crean las siguientes instancias y espacios:** a) Oficinas Municipales de la Mujer a nivel municipal; b) Oficinas y unidades de Género en los Ministerios de Estado; b) Unidad de Trata de Personas de la Policía Nacional Civil; c) Fiscalía de la Mujer y Trata de Personas del Ministerio Público; d) Coordinación nacional de asistencia legal gratuita a la víctima y sus familiares de la Defensa Pública Penal; Procuraduría General de la Nación, Unidad de la Mujer y de la Niñez, Oficina Nacional de la Mujer, Foro de la Mujer.

**Gabinete Específico de la Mujer (GEM),** espacio político al más alto nivel coordinado por la Vicepresidencia de la República. Actualmente, a través del Acuerdo Gubernativo 264-2012 y reformas a este por medio del Acuerdo Gubernativo 259-2013, los ministerios y secretarías del Organismo Ejecutivo deben crear dentro de su estructura unidades de género, adscritas al Despacho Superior que serán los enlaces técnicos con el Gabinete.

**Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (SVET),** adscrita a la Vicepresidencia de la República como órgano asesor en la lucha contra la violencia sexual, explotación y trata de personas (Decreto núm. 9-2009).

**Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo (CODISRA).**

**Órganos jurisdiccionales especializados contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.**

**Fiscalía de la Mujer y Trata de Personas del Ministerio Público.**

**Oficina Nacional de la Mujer en la Secretaría de Planificación y Programación.**

**Procurador de los Derechos Humanos (PDH):** ha creado las Defensorías de la Mujer, de la Niñez y Adolescencia, de los Pueblos Indígenas, de la Juventud, del Adulto Mayor, Discapacitados, de la salud, del Trabajo, Personas LGTB.

**Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer (CONAPREVI).**

**Red de Oficinas de la Mujer a nivel municipal.**

<b>Mecanismo Nacional de las Mujeres en Honduras</b>					
<b>Instituto Nacional de la Mujer (INAM)</b>					
<b>Nivel jerárquico actual:</b> ALTO					
<b>Cargo del/de la titular:</b> <b>Presidenta Ejecutiva (rango de Secretaria de Estado<sup>19</sup>)</b>					
<b>Dependencia jerárquica:</b> <b>Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social</b>					
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte:</b> <b>COMMCA-SICA y CIM-OEA</b>					
<b>Datos de contacto:</b> En el 6º y 7º piso del Edificio de Banadesa, en el Barrio Concepción, 13 y 14 calle, entre 4ª y 5ª Avenida de Comayagüela, Francisco Morazán, Tegucigalpa. Teléfono: +(504) 2290-7300					
<b>Web:</b> <a href="http://www.inam.gob.hn">http://www.inam.gob.hn</a>					
<b>Evolución institucional</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Nombre</b>	<b>Disposición legal</b>	<b>Rango institucional</b>	<b>Dependencia jerárquica</b>	<b>Nivel jerárquico</b>
1955	<i>Oficina de la Mujer</i>		Oficina	Ministerio de Trabajo	<b>BAJO</b>
1994	<i>Oficina Gubernamental de la Mujer</i>		Oficina	Presidencia	<b>ALTO</b>
30 de septiembre de 1998	<i>Instituto Nacional de la Mujer</i>	Decreto legislativo 232-98	Instituto autónomo (rango de ministra)	Presidencia	<b>ALTO</b>
22 de febrero de 2014	<i>Instituto Nacional de la Mujer</i>	Decreto ejecutivo 001-2014	Instituto autónomo (rango de ministra)	Gabinete Sectorial de Desarrollo e Inclusión Social	<b>ALTO<sup>20</sup></b>

19 En Honduras, Ministerio equivale a Secretaría de Estado; por tanto, Ministra equivale a Secretaria de Estado.

20 La titular del INAM sigue teniendo el rango de Secretaria de Estado (equivalente a ministra en Honduras), otorgado por el decreto de creación del INAM (Decreto legislativo 232-98 de 30 de septiembre de 1998). No obstante, como consecuencia de la reestructuración que el Gabinete de Gobierno experimentó en 2014, la titular del INAM está representada por el Ministro de Desarrollo e Inclusión Social, bajo cuyo ministerio el INAM ha quedado supeditado.

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** Según el Decreto legislativo 232-1998, el INAM es “una institución de desarrollo social, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio” (artículo 1) que tiene por finalidad “la incorporación plena de la [mujer] al proceso de desarrollo sostenible, con equidad de género, tanto en lo social, como en lo económico, político y cultural” (artículo 2).

El INAM tiene como objetivos generales (artículo 5):

- 1) Contribuir a la realización plena e integral de la mujer hondureña en el contexto de la armonización de los intereses de todos los sectores sociales; y,
- 2) Promover el desarrollo integral de la sociedad en general, mediante un esquema de desarrollo participativo y democrático, para construir una sociedad capaz de cuidar el equilibrio del medio ambiente, la biodiversidad, la integridad de la familia y la responsabilidad de ésta con la juventud y la niñez.

Sus objetivos específicos son (artículo 6):

- 1) Garantizar a las mujeres y las niñas el goce de los derechos humanos para posibilitar condiciones de igualdad, a fin de potenciar su papel sin distinciones de edad, sexo, idioma, origen étnico, cultural y religioso;
- 2) Promover la independencia económica de la mujer, tratando por todos los medios posibles de erradicar la carga persistente de la pobreza que recae sobre la misma;
- 3) Despertar la conciencia de la población para estimular a la mujer a integrarse plenamente al crecimiento económico, político y social de Honduras, como vía para su propio desarrollo humano;
- 4) Garantizar a las mujeres y a las niñas, la igualdad de oportunidades en relación con el género masculino, procurando:
  - a) En el campo de la salud, la protección integral de su condición física, mental, sexual y reproductiva;
  - b) En los procesos educativos, su formación y capacitación plena, tanto en el campo teórico como en el práctico, a fin de que las mujeres y niñas desarrollen las aptitudes necesarias que les permitan alcanzar niveles superiores de bienestar;
  - c) Para el desempeño eficiente del empleo permanente, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes positivas hacia la producción y la productividad;
  - ch) La derogación de leyes, políticas u otras disposiciones que prohíban, limiten o restrinjan de manera expresa o implícita, los derechos de la mujer en el acceso a la tierra, la vivienda, el crédito y la asistencia técnica. Y promoviendo, la creación de otras oportunidades que permitan el disfrute de estos beneficios en igualdad de condiciones;
  - d) En cuanto al desarrollo de su autoestima, la promoción de estrategias, políticas y programas de formación espiritual, individual y colectiva, para que las mujeres fortalezcan desde temprana edad su confianza en sus propias potencialidades y sus capacidades;
  - e) La participación política de la mujer, garantizando el principio de igualdad de derechos y oportunidades que permitan acceder a puestos de dirección de los partidos políticos, a cargos de elección popular y funciones en el engranaje administrativo del Estado; y,
  - f) La organización de las mujeres como instrumento que viabilizará su participación en las organizaciones legalmente aceptadas en el país.

**Funciones:** Según Decreto legislativo 232-998, artículo 7:

- 1) Formular, desarrollar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de la Política Nacional de la Mujer y la integración de la misma al desarrollo sostenible, así como los planes de acción que la pongan en práctica;
- 2) Coordinar las acciones e instancias creadas y las que se crearán en el futuro en la administración pública, para promover el mejoramiento de la condición de la mujer en equidad de género, aplicando el principio de la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato;
- 3) Solicitar al congreso Nacional por conducto de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia la adecuación de la legislación interna a las Convenciones Internacionales ratificadas por el Estado de Honduras, y ejecutar las plataformas de acción en lo que sean atinentes a la realidad nacional del país;
- 4) Vigilar y garantizar la aplicación y cumplimiento de las leyes que brindan protección a la mujer;
- 5) Servir de órgano de consulta para la discusión y aprobación de las leyes que guarden relación con sus objetivos;
- 6) Difundir el contenido y los mecanismos referentes a la aplicación de la legislación nacional e internacional y orientar a la población sobre los derechos de la mujer consignados en los mismos;
- 7) Gestionar a través de la Secretaría Técnica y de Cooperación Internacional (SETCO) la captación y canalización de cooperación técnica financiera con organizaciones nacionales e internacionales, para el apoyo de programas y proyectos dirigidos a las mujeres;
- 8) Integrar y coordinar con los gobiernos municipales el desarrollo de planes, programas y proyectos de promoción de la mujer en una relación de mutuo apoyo;
- 9) Velar por que se tome en consideración la particularidad cultural propia de las etnias en los planes, programas y proyectos para la promoción de la mujer y la equidad de género;
- 10) Mantener relaciones de intercambio y de cooperación con organismos internacionales y nacionales de otros países, constituyendo con estos últimos una red de investigación, capacitación e información cultural, educativa y técnica, en equidad de género;
- 11) Organizar, dirigir, ejecutar, coordinar y evaluar los planes, programas y proyectos que se consideren necesarios para el cumplimiento de sus objetivos, así como realizar cualesquiera otras acciones que sean indispensables y convenientes para el mejor desempeño de sus funciones;
- 12) Propiciar la organización de la mujer y su efectiva participación en la comunidad, al habilitar mecanismos para ejercicio y protección de sus derechos, en especial de las que viven en las áreas rurales del país o en las zonas postergadas de las ciudades;
- 13) Llevar los registros actualizados de las organizaciones de mujeres y de las Organizaciones Privadas de Desarrollo (OPD) que trabajan con, por y para la mujer, especificando la calidad de los servicios que prestan y los demás requisitos que se establezcan en el Reglamento respectivo;
- 14) Gestionar para proporcionar a dichas organizaciones, en su caso, la ayuda técnica, material o financiera necesaria, evaluando periódicamente la eficacia de sus acciones;
- 15) Supervisar el uso de los recursos gestionados por el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) a las Organizaciones Privadas de Desarrollo (OPD) y garantizar el uso para el cual fueron asignados; y,
- 16) Aprobar los Reglamentos de la institución que regularán su funcionamiento.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, decreto legislativo núm.34-2000.
- Política Nacional de la Mujer.
- II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022.

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

- Fiscalía Especial de la Mujer
- Comisión de Equidad de Género del Congreso Nacional
- 8 Unidades de Género u Oficinas de Género en Secretarías de Estado (en 2014; previamente existían 13)
- 298 Oficinas Municipales de la Mujer (100% de municipios), en cumplimiento de Ley de Municipalidades, artículo 59E y artículo 4, decreto 143-2009.

<b>Mecanismo Nacional de la Mujer en México</b>					
<b>Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)</b>					
<b>Nivel jerárquico actual: ALTO</b>					
<b>Cargo del/de la titular: Presidenta (rango de Ministra)</b>					
<b>Dependencia jerárquica: Presidencia de la República</b>					
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: OEA-CIM</b>					
<b>Datos de contacto:</b> Alfonso Esparza Oteo 119, Col. Guadalupe Inn, Del. Álvaro Obregón, C.P. 01020, México D.F. Teléfono: 01 (55) 53 22 42 00					
<b>Web:</b> <a href="http://www.gob.mx/inmujeres/">http://www.gob.mx/inmujeres/</a>					
<b>Evolución institucional</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Nombre</b>	<b>Disposición legal</b>	<b>Rango institucional</b>	<b>Dependencia jerárquica</b>	<b>Nivel jerárquico</b>
1975	Programa Nacional del Año Internacional de la Mujer				
1980	Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo		Programa	Consejo Nacional de Población	<b>BAJO</b>
1994	Coordinación General del Programa Nacional de la Mujer (CONAM)		Organismo	Secretaría de Gobernación	<b>BAJO</b>
21 de agosto de 1996	Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad (PRONAM)	Diario Oficial de la Federación, 21 de agosto de 1996	Programa	Secretaría de Gobernación	<b>BAJO</b>
31 de agosto de 1998	Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER)	Diario Oficial de la Federación, 31 de agosto de 1998	Organismo	Secretaría de Gobernación	<b>BAJO</b>
12 de enero de 2001	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	Ley del INMUJERES, Diario Oficial de la Federación, 12 de enero de 2001	Instituto (rango de ministra)	Presidencia	<b>ALTO</b>

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** De acuerdo con el artículo 4 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 enero 2001), el objeto general del INMUJERES es “promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de:

- Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.
- Federalismo, en lo que hace al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios.
- Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal.”

El artículo 6 establece que el INMUJERES tiene los siguientes objetivos específicos:

I. La promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales ratificados por México, en particular los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres. La promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, y la participación de la sociedad, destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;

II. La coordinación, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y acciones, y la concertación social indispensable para su implementación. La ejecución de la política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en relación con las mujeres. La evaluación de los programas, proyectos y acciones para la no discriminación y la equidad de género, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias;

III. La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, y

IV. La promoción y monitoreo del cumplimiento de los tratados internacionales celebrados en términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La ejecución de programas de difusión e información para las mujeres de carácter gratuito y alcance nacional, que informen acerca de los derechos de las mujeres, procedimientos de impartición de justicia y, proporcionen orientación sobre el conjunto de políticas públicas y programas de organismos no gubernamentales y privados para la equidad de género.”

**Funciones:** Las funciones del INMUJERES están señaladas en el artículo 7 de la Ley, y son las siguientes:

- I. Apoyar la formulación de políticas públicas gubernamentales e impulsar las de la sociedad, para alcanzar la equidad de género;
- II. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo, programación y presupuesto de egresos de la federación;
- III. Estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la administración Pública Federal centralizada y paraestatal;
- IV. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el programa anual de cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal, así como de los sectores en general vinculados con estos instrumentos, para la ejecución de sus programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos;
- V. Procurar, impulsar y apoyar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, así como el fortalecimiento de mecanismos administrativos para el mismo fin;
- VI. Proponer, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres y, evaluar periódica y sistemáticamente la ejecución del mismo;
- VII. Establecer y concertar acuerdos y convenios con las autoridades en los tres niveles de gobierno para promover, con la participación, en su caso, de los sectores social y privado, las políticas, acciones y programas que se establezcan en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres;
- VIII. Propiciar y en su caso, participar en coordinación con la Secretaría de Relaciones Exteriores en la firma y cumplimiento de los instrumentos acordados en el ámbito internacional y regional, relacionados con la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres;
- IX. Difundir y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas con gobiernos o entidades de otros países o con organismos internacionales relacionados con la equidad de género y las mujeres;
- X. Promover entre los tres Poderes de la Unión y la sociedad, acciones dirigidas a mejorar la condición social de la población femenina y la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural;
- XI. Establecer vínculos de colaboración con las Cámaras de Diputados y de Senadores del Congreso de la Unión, con los Congresos de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, para impulsar acciones legislativas que garanticen el acceso equitativo y no discriminatorio al desarrollo, y la tutela de sus derechos humanos;
- XII. Establecer relaciones permanentes con las autoridades responsables de la procuración de justicia y de la seguridad pública de la Federación y Entidades Federativas, para proponer medidas de prevención contra cualquier forma de discriminación femenina;
- XIII. Establecer vínculos de colaboración con las instancias administrativas que se ocupen de los asuntos de las mujeres en las entidades federativas para promover y apoyar, en su caso, las políticas, programas y acciones en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres;
- XIV. Concertar y suscribir acuerdos de colaboración con organismos gubernamentales, no gubernamentales, públicos y privados, nacionales e internacionales y con la banca multilateral, para el desarrollo de proyectos que beneficien a las mujeres;
- XV. Propiciar las condiciones necesarias para legitimar, ante las instituciones del Estado, la relevancia de impulsar políticas públicas con perspectiva de género, que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y, promuevan las condiciones sociales adecuadas para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos;
- XVI. Actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales, y de los sectores social y privado, en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran;
- XVII. Promover la ejecución de acciones para el reconocimiento y la visibilidad pública de las mujeres, así como para la difusión a nivel nacional e internacional de las actividades que las benefician;
- XVIII. Promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad;
- XIX. Participar y organizar reuniones y eventos para el intercambio de experiencias e información tanto de carácter nacional como internacional sobre los temas de las mujeres;
- XX. Promover, difundir y publicar obras relacionadas con las materias objeto de esta Ley;
- XXI. Promover las aportaciones de recursos provenientes de dependencias e instituciones públicas; organizaciones privadas y sociales; organismos internacionales y regionales; gobiernos de otros países y particulares interesados en apoyar el logro de la equidad de género;
- XXII. Impulsar la cooperación nacional e internacional, para el apoyo financiero y técnico en la materia de equidad de género, de conformidad con las disposiciones aplicables;
- XXIII. Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres;
- XXIV. Actualizar periódicamente el diagnóstico sobre la situación de las mujeres, en relación con los avances del programa y la operatividad del mismo, y
- XXV. Las demás que le señale el Estatuto Orgánico del Instituto.”

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer e igualdad de género:**

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

**32 mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) en todas las entidades federativas del país**, de los cuales 21 fueron creados por ley, 10 por decreto y uno por acuerdo.

**Unidades de Género:** en 2013, 11 de las 17 dependencias del poder ejecutivo federal (un 64,7% del total) contaban con una Unidad de Género dedicada a promover y ejecutar acciones dirigidas a fomentar una cultura organizacional con enfoque de género y no discriminación, y contribuir a la transversalización del género en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

En el ámbito local, se cuenta con **Instancias Municipales de las Mujeres**. En el año 2004, 455 de los 2.435 municipios contaban con una instancia de la mujer, es decir, un 18,7% del total. En 2014 se informó de la existencia de estas instancias en 1.510 de los 2.445 municipios existentes en el país (un 61%).

<b>Mecanismo Nacional de las Mujeres en Nicaragua</b>					
<b>Ministerio de la Mujer (MINIM)</b>					
<b>Nivel jerárquico del mecanismo actual: ALTO</b>					
<b>Cargo del/de la titular del mecanismo: Ministra</b>					
<b>Dependencia jerárquica: Presidencia de la República</b>					
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: SICA-COMMCA y OEA-CIM</b>					
<b>Datos de contacto:</b> Planes de Altamira núm. 7, Hotel Princess 2c. al sur 40 varas abajo, Managua, Nicaragua Teléfono: +(505) 2278 0058 / 2278 2523 / 2270 3644 <b>Web:</b> <a href="http://www.minim.gob.ni">http://www.minim.gob.ni</a>					
<b>Evolución institucional<sup>21</sup></b>					
<b>Fecha</b>	<b>Nombre</b>	<b>Disposición legal</b>	<b>Rango institucional</b>	<b>Dependencia jerárquica</b>	<b>Nivel jerárquico</b>
16 de diciembre de 1975	Oficina de la Mujer	Decreto núm. 101	Oficina	Ministerio de Trabajo	<b>BAJO</b>
28 de julio de 1982	Oficina de la Mujer	Decreto núm. 1091	Oficina	Secretaría General de la Junta de Gobierno	<b>MEDIO</b>
22 de diciembre de 1987	Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)	Decreto núm. 293	Instituto	Ministerio de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
6 de julio de 1993	Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)	Decreto núm. 36-93 <sup>22</sup>	Instituto	Ministerio de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
27 de marzo de 1998	Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)	Ley 290	Instituto	Ministerio de la Familia	<b>BAJO</b>
24 de enero de 2007	Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)	Ley 612, art. 4	Instituto	Oficina de la Presidencia	<b>MEDIO</b>
13 de febrero de 2013	Ministerio de la Mujer (MINIM)	Ley núm. 832 <sup>23</sup>	Ministerio	Secretaría de la Presidencia	<b>ALTO</b>

21 Elaboración propia con base en leyes y decretos.

22 Se crea consejo asesor del INIM.

23 Disponible en: [http://www.cepal.org/oig/doc/LeyesMAM/NIC/2013\\_Ley832\\_NIC.pdf](http://www.cepal.org/oig/doc/LeyesMAM/NIC/2013_Ley832_NIC.pdf)

## Mandato y funciones actuales

### Mandato:

Según la Ley núm. 832, “Ley de Reforma y Adición de la Ley núm. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo”,

Artículo Primero: reforma el artículo 12 de la Ley núm. 290, publicada en La Gaceta, Diario Oficial núm. 102 del 3 de junio de 1998. Dice así:

“Art. 12. Ministerio de Estado. Los Ministerios de Estado serán los siguientes:

15) Ministerio de la Mujer.

Art. 29 octies. Absorción del Instituto Nicaragüense de la Mujer.

El Instituto Nicaragüense de la Mujer, a partir de la entrada en vigencia de la presente reforma, será absorbido por el Ministerio de la Mujer, lo que significa para todos los efectos, que el Ministerio de la Mujer es sucesor sin solución de continuidad de dicho Instituto.

**En todo el ordenamiento jurídico nicaragüense donde se diga Instituto Nicaragüense de la Mujer, deberá leerse: Ministerio de la Mujer.”**

### Mandato según Art. 3 del Decreto núm. 293 de la Ley Creadora del Instituto Nicaragüense de la Mujer:

“El Instituto tendrá por objeto la coordinación y apoyo técnico destinado a la formulación, fortalecimiento y profundización de la política global del Gobierno, en función de crear las bases para erradicar todas las formas de opresión y discriminación a la mujer y establecer un nuevo tipo de relaciones sociales y personales, a fin de lograr su plena integración a la vida social del país y la solución a sus problemas específicos, la lucha contra las ideas discriminatorias, para lograr mejores condiciones económicas, sociales y organizativas que aseguren a las mujeres una efectiva igualdad de oportunidades y su incorporación al proceso de transformación y desarrollo económico, social y político del país.”

### Funciones:

Según la Ley núm. 832, 2013 (artículo 29), al Ministerio de la Mujer le corresponden las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Formular, promover, coordinar, ejecutar y evaluar, políticas, planes, programas, y proyectos gubernamentales, que garanticen la participación de las mujeres en el proceso de desarrollo económico, social, cultural y político del país, facilitando que en los planes nacionales la población femenina tenga presencia activa en sus etapas de elaboración, implementación y evaluación, a fin de asegurar a las mujeres una efectiva igualdad de oportunidades en el desarrollo del país, así como al acceso y control de los recursos y beneficios que se deriven del mismo;
- b) Coadyuvar en la readecuación de políticas generales que aún conserven elementos discriminatorios hacia la población femenina;
- c) Aportar al conocimiento de la condición y situación de las mujeres impulsando una estrategia de información y comunicación especializada en el tema de la mujer y basada en la coordinación con instituciones gubernamentales y no gubernamentales involucradas en el desarrollo económico, social, cultural y político de Nicaragua;
- d) Fortalecer la presencia y participación del Gobierno de Nicaragua en los organismos e instituciones internacionales de carácter gubernamental especializados en los distintos aspectos de la condición de la mujer; y
- e) Gestionar la captación de recursos financieros y técnicos destinados a acciones, proyectos y programas para la mujer, a ser desarrollados por el Ministerio, por organismos gubernamentales y no gubernamentales.

### Ley, plan, y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:

Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Ley 648. Aprobada el 14 de febrero de 2008 y publicado en La Gaceta núm. 51 del 12 de marzo de 2008<sup>24</sup>.

[Propuesta / Borrador Políticas de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional \(2007\)](#)<sup>25</sup>

### Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:

Nicaragua cuenta con veinticuatro Unidades de Género distribuidas según los siguientes sectores del Estado<sup>26</sup>:

- i) Poder Ejecutivo: 9
- ii) Poder Judicial: 1
- iii) Poder Legislativo: 1
- iv) Gobiernos Locales: 13

24 Disponible en: [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/DFACDD675534DACE0625744B0077C73F?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/DFACDD675534DACE0625744B0077C73F?OpenDocument)

25 Disponible en: [http://www.nicaraguatriunfa.com/documentos\\_2007.html](http://www.nicaraguatriunfa.com/documentos_2007.html)

26 Fuente: <http://200.85.166.237/documentos/pndhActualizado/capitulo3.pdf> (pág. 91, párrafo 426).

Mecanismo Nacional de las Mujeres en Panamá					
Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)					
Nivel jerárquico actual: <b>BAJO</b>					
Cargo del/de la titular: <b>Director/a General</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Ministerio de Desarrollo Social</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>COMMCA-SICA y CIM-OEA</b>					
<b>Datos de Contacto:</b> Av. Ricardo J. Alfaro, Edison Plaza, Piso 4, Panamá 3, Apartado Postal 680-50, El Dorado, Ciudad de Panamá, Panamá; correo electrónico: <a href="mailto:direcciongeneral@inamu.gob.pa">direcciongeneral@inamu.gob.pa</a> ; tel: + (507) 279-1532 / 1512, fax: + (507) 5060-501 / 509 <b>Web:</b> <a href="http://www.mides.gob.pa">http://www.mides.gob.pa</a>					
Evolución institucional					
Fecha	Nombre del mecanismo	Disposición legal	Rango institucional	Dependencia jerárquica	Nivel jerárquico
1975	<i>Comisión Nacional para la celebración del Año Internacional de la Mujer</i>		Comisión		
Decenio de 1980	<i>Dirección Nacional del Niño y la Familia (DINF)</i>		Dirección	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	<b>BAJO</b>
1989	<i>Oficina Nacional de la Mujer</i>		Oficina	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	<b>BAJO</b>
1993	<i>Departamento de la Mujer</i>	Decreto	Departamento	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	<b>BAJO</b>
30 de agosto de 1995	<i>Dirección Nacional de la Mujer</i>	Decreto presidencial núm. 77	Dirección	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	<b>BAJO</b>
	<i>Dirección Nacional de la Mujer</i>		Dirección	Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia	<b>BAJO</b>
1 de agosto de 2005	<i>Dirección Nacional de la Mujer</i>	Ley núm. 29	Dirección	Ministerio de Desarrollo Social	<b>BAJO</b>
23 de diciembre de 2008	<i>Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)</i>	Ley núm. 71	Instituto autónomo	Ministerio de Desarrollo Social	<b>BAJO</b>

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** Según el artículo 4 de la Ley núm. 71 de 23 de diciembre de 2008:

1. La coordinación, con las instituciones públicas o privadas, de los programas y proyectos dirigidos a eliminar las causas estructurales de la desigualdad entre los géneros, promoviendo acciones tendientes a su reducción o eliminación.
2. El fomento de las acciones de información acerca de la participación y los aportes de las mujeres en el desarrollo y crecimiento del país.
3. La promoción de la equidad en el acceso y control de los recursos para el desarrollo de mujeres y hacia las mujeres.
4. El incremento de la efectividad del enfoque de equidad de género dentro de las políticas en todos los ámbitos sociales.
5. El desarrollo de acciones tendientes a la equidad e igualdad de género, verificando que los sistemas de prevención y atención de las desigualdades y toda forma de discriminación contra las mujeres cumplan con lo establecido en la política nacional de igualdad de oportunidades para las mujeres.
6. La promoción de la participación social de los diferentes actores sociales para el logro de la equidad de género, a través de mecanismos de descentralización que atiendan las particularidades locales y regionales.
7. La coordinación con las instancias de participación social para la implementación de auditorías sociales, procesos de rendición de cuentas y otras modalidades de participación ciudadana establecidas en la ley.

**Funciones:** Según el artículo 5 de la Ley núm. 71 del 23 de diciembre de 2008, el INAMU tiene las siguientes atribuciones:

1. Servir de facilitador y colaborador para la formación, formulación y diseño de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres y la equidad de género. 2. Ser la entidad encargada de la coordinación del sistema de protección de igualdad de oportunidades de las mujeres y equidad de género. 3. Representar al Estado ante los organismos nacionales e internacionales que gestionen o promuevan las acciones de igualdad y derecho de las mujeres. 4. Velar por el cumplimiento de los instrumentos jurídicos, acuerdos internacionales ratificados por la República de Panamá y las demás leyes y reglamentos nacionales que versen en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres, equidad de género y los derechos humanos de las mujeres.

Según el artículo 6 de la citada Ley, el INAMU tiene las siguientes funciones: 1. Realizar acciones para fomentar una cultura de igualdad y de respeto de derechos consagrados en la Constitución Política, en los instrumentos internacionales ratificados por la República de Panamá y en las demás leyes y reglamentos nacionales, especialmente los que se refieran al reconocimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres. 2. Promover la ejecución de medidas para el reconocimiento y la visibilidad pública de las mujeres, y elaborar, difundir y publicar estudios, informes y obras relacionadas con la situación de las mujeres, la promoción, protección y defensa de sus derechos humanos, las políticas de igualdad de oportunidades y otros temas relacionados con la materia. 3. Realizar estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad. 4. Impulsar la incorporación y transversalización del enfoque de género y la política nacional de igualdad de oportunidades de las mujeres en la planificación de la política nacional de desarrollo y en el Presupuesto General del Estado, y participar en los mecanismos de monitoreo y evaluación que garanticen su efectividad en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas y demás entidades públicas. 5. Coordinar con las entidades públicas la ejecución de los programas y proyectos incorporados en el Presupuesto General del Estado relacionados con las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, y con las entidades privadas que ejecuten programas, proyectos y acciones relacionados con la materia. 6. Brindar colaboración técnica al Gabinete Social en el diseño y la evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres. 7. Realizar acciones para promover y apoyar que, desde las entidades estatales y la sociedad civil, se ejecuten medidas dirigidas a mejorar la condición social de las mujeres y a la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural. 8. Contribuir y facilitar el diseño, la promoción, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas destinadas al desarrollo social, cultural, político y económico de las mujeres, especialmente las mujeres indígenas, en el marco del respeto de su identidad étnica cultural y de su autonomía, así como de las niñas y adolescentes, mujeres jóvenes, campesinas, afropanameñas, con discapacidad y privadas de la libertad con la finalidad de garantizar el pleno ejercicio de sus derechos. 9. Coordinar de forma permanente con el Consejo Nacional de la Mujer las acciones que ejecute para lograr el cumplimiento de la presente Ley y demás normas nacionales relacionadas. 10. Promover la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia. 11. Representar al Estado en materia de equidad de género y derechos de las mujeres ante las diferentes autoridades públicas, nacionales, municipales o comarcales, así como ante organizaciones y organismos públicos o privados nacionales o internacionales. 12. Elaborar los Informes de Estado derivados de los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por la República de Panamá relacionados con la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra las mujeres y participar en su entrega, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores. 13. Establecer vínculos de colaboración con las entidades y autoridades municipales y comarcales para promover y apoyar las políticas, los programas y las acciones en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres. 14. Promover y gestionar acuerdos de cooperación y asistencia técnica y/o financiera con organismos internacionales y entidades nacionales, públicos o privados, para el desarrollo y la ejecución de programas y proyectos para el logro de la política nacional de igualdad de oportunidades para las mujeres, el desarrollo y el reconocimiento de sus derechos. 15. Establecer vínculos de colaboración con los otros Órganos del Estado y las autoridades de la seguridad pública para impulsar medidas que prevengan la discriminación contra la mujer y garanticen la equidad de género y el desarrollo, la promoción, la protección y la defensa de sus derechos humanos. 16. Regular los aspectos relacionados con la creación y el funcionamiento de los mecanismos especializados para promover las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres conforme a lo establecido en la Ley 4 de 1999, que instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, y apoyar su funcionamiento. 17. Impulsar y apoyar el fortalecimiento de medidas para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. 18. Actuar como ente de consulta, capacitación y asesoría de las entidades públicas y privadas y autoridades nacionales, municipales y comarcales en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres. 19. Presentar anualmente a la Asamblea Nacional un informe sobre la gestión realizada. 20. Formular anteproyectos de ley relativos a su competencia para su presentación ante el Consejo de Gabinete. 21. Administrar el Fondo de Inversión para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. 22. Dictar su reglamento interno. 23. Las demás que le señale la ley y su reglamento.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

- Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, ley núm. 4 de 29 de enero de 1999.
- Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) de 2012.

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

**Red de Mecanismos Gubernamentales para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres** con planes operativos que permitan el seguimiento y la evaluación de su programación.

**Consejo Nacional de la Mujer** presidido por el Ministro de Desarrollo Social con la participación de los tres Órganos del Estado y organizaciones de Mujeres de la sociedad civil.

**37 nuevos organismos especializados** para la promoción de las políticas de igualdad de oportunidades a través de **oficinas de la mujer o género, unidades de enlace o programas para las mujeres**. De los cuales, 33 dependencias que tienen categoría de Dirección u Oficina de Género o Igualdad de Oportunidades, dos de ellas en el área académica y dos en municipios.

<b>Mecanismo Nacional de las Mujeres en el Paraguay</b>					
<b>Ministerio de la Mujer</b>					
<b>Nivel jerárquico actual: ALTO</b>					
<b>Cargo del/de la titular: Ministro/a</b>					
<b>Dependencia jerárquica: Presidencia</b>					
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: CIM-OEA y RMAAM-MERCOSUR</b>					
<b>Datos de contacto:</b> Edificio Ayfra Piso 13 bloque B y planta baja, Presidente Franco esq. Ayolas, Asunción, Paraguay; correo electrónico: <a href="mailto:info@mujer.gov.py">info@mujer.gov.py</a> ; tel: +(595 21) 450 036/8; fax: +(595 21) 450 041. Correo electrónico: <a href="mailto:info@mujer.gov.py">info@mujer.gov.py</a>					
<b>Web:</b> <a href="http://www.mujer.gov.py">http://www.mujer.gov.py</a>					
<b>Evolución institucional</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Nombre</b>	<b>Disposición legal</b>	<b>Rango institucional</b>	<b>Dependencia jerárquica</b>	<b>Nivel jerárquico</b>
1970	<i>Oficina Nacional de la Mujer</i>		Oficina	Ministerio de Justicia y Trabajo	<b>BAJO</b>
1971	<i>Dirección de Promoción Profesional de la Mujer Trabajadora</i>		Dirección	Ministerio de Justicia y Trabajo	<b>BAJO</b>
18 de septiembre de 1992	<i>Secretaría de la Mujer</i>	Ley núm. 34	Secretaría	Presidencia	<b>MEDIO</b>
26 de julio de 2012	<i>Ministerio de la Mujer</i>	Ley núm. 4.675	Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>

### Mandato y funciones actuales

**Mandato y funciones:** El Ministerio es “la instancia rectora, normativa y articuladora de las políticas del Gobierno Central, dirigidas a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y a fomentar la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito” (decreto reglamentario del Ministerio de la Mujer núm. 630/13, artículo 1º). Según la Ley núm. 675/2012 y la Ley núm. 34/1992 (artículo 2), los objetivos del Ministerio de la Mujer son:

- a) Propugnar el protagonismo y la participación de la mujer en el ámbito de la vida política, cultural, familiar, laboral y social dentro del marco de la “Convención de la Eliminación de todas las formas de discriminación de la Mujer”, aprobado por la Asamblea General de la Naciones Unidas (ONU) el 16 de diciembre de 1979 y ratificado por Ley núm. 1215 de 28 de noviembre de 1986;
- b) Proponer el ordenamiento y adecuación de la Legislación Nacional a la Convención citada precedentemente;
- c) Elaborar planes y programas tendientes al acceso libre, igual y solidario de la mujer, conforme a sus cualidades, al mercado de trabajo, a la seguridad social, a la vivienda, a la propiedad y explotación de la tierra y a la administración de empresas individuales y colectivas de producción, con los beneficios de la asistencia técnica y crediticia;
- d) Promover e implementar políticas que tiendan al desarrollo de la creatividad y cualidades de la mujer en los ámbitos científicos, tecnológicos, artísticos y culturales; y
- e) Elaborar planes, proyectos y normas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer.

Sus funciones son:

- Incidir en las políticas públicas introduciendo el componente de género.
- Coordinar y ejecutar las acciones con los demás ministerios, organismos públicos y privados del país, en lo que atañe a las mujeres.
- Propugnar el protagonismo y la participación de la mujer en el ámbito de la vida política, cultural, familiar, laboral y social, dentro del marco de la “Convención de la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”, ratificada por Ley núm. 1.215 de 28 de noviembre de 1986.
- Proponer el ordenamiento y adecuación de la legislación nacional a la “Convención de la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”.
- Elaborar planes y programas tendientes al acceso libre, igual y solidario de la mujer, conforme a sus cualidades, al mercado de trabajo, a la seguridad social, a la vivienda, a la propiedad y explotación de la tierra y a la administración de empresas individuales y colectivas de producción, con los beneficios de la asistencia técnica y crediticia.
- Promover y ejecutar políticas que tiendan al desarrollo de la creatividad y las cualidades de la mujer en los ámbitos científicos, tecnológicos, artísticos y culturales.
- Elaborar planes, proyectos y normas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer.

#### Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:

- III Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2017.

#### Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:

El Ministerio de la Mujer ha promovido y acompañado la creación de mecanismos de género en diferentes instituciones sectoriales, departamentales y locales, orientados a la definición de funciones, con un perfil de funcionarias/os adecuado al cargo y presupuesto asignado. Destacan:

- Área de la Mujer de la Dirección de Foros Regionales del Ministerio de Relaciones Exteriores (2009)
- Unidad de Género del Tribunal Superior de Justicia Electoral (2009), la Secretaría de Género del Poder Judicial dependiente de la Corte Suprema de Justicia (2010)
- Unidad de Género del Ministerio de Defensa Nacional (2011)
- Unidad de Género en el Ministerio de Educación y Cultura (2013)

Otras instancias de género, que influyen en las políticas públicas y acciones de la organización de la sociedad civil, son las creadas en el año 2009 y 2011, concretamente en la Entidad Itaipú Binacional y en la Entidad Binacional Yacyretá.

También destaca la creación de las oficinas de género dentro del Comando de las Fuerzas Militares, Comando del Ejército, Comando de la Armada, Comando de la Fuerza Aérea y el Comando Logístico por Orden Especial núm. 43 de 6 de junio de 2012.

En el informe que elaboraron diversas organizaciones de sociedad civil del Paraguay (2015) sobre los 20 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing<sup>27</sup> puede consultarse un cuadro con las diferentes instituciones para el adelanto de la mujer que existen en el Estado paraguayo.

27 Centeno, Marcella Zub (2015) “Mecanismos Institucionales para el Adelanto de la Mujer”, en Paraguay a 20 años de Beijing 1995. Informe de la Sociedad Civil sobre el Cumplimiento de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, pp. 118-119. Disponible en: [http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2015/12/libro-BEIJING-WEB\\_CD.pdf](http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2015/12/libro-BEIJING-WEB_CD.pdf)

<b>Mecanismo Nacional de las Mujeres en el Perú</b>
<b>Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)</b>
<b>Nivel jerárquico actual:</b> ALTO
<b>Cargo del/de la titular:</b> Ministro/a
<b>Dependencia jerárquica:</b> Presidencia
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte:</b> CIM-OEA, CAAAMI-CAN y REMMA
<b>Datos de contacto:</b> Jirón Camaná 616, Lima, Perú. Tel: +(511) 626 1600; correo electrónico: <a href="mailto:postmaster@mimp.gob.pe">postmaster@mimp.gob.pe</a>
<b>Web:</b> <a href="http://www.mimp.gob.pe/">http://www.mimp.gob.pe/</a>

<b>Evolución institucional</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Nombre</b>	<b>Disposición legal</b>	<b>Rango institucional</b>	<b>Dependencia jerárquica</b>	<b>Nivel jerárquico</b>
1972	<i>Comité de Revalorización de la Mujer (COTREM)</i>		Comité	Ministerio de Educación	BAJO
1983	<i>Oficina de la Mujer</i>		Oficina	Ministerio de Justicia	BAJO
1986	<i>Comisión Especial de Derechos de la Mujer</i>		Comisión	Ministerio de Justicia	BAJO
1988	<i>Oficina de Asuntos de la Mujer</i>		Oficina	Ministerio de Relaciones Exteriores	BAJO
	<i>Comisión de Población, Familia y Mujer</i>			Ministerio de Educación	BAJO
25 de octubre de 1996	<i>Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano (PROMUDEH)</i>	Decreto legislativo núm. 866	Ministerio	Presidencia	ALTO
10 de julio de 2002	<i>Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES)</i>	Ley núm. 27779	Ministerio	Presidencia	ALTO
20 de enero de 2012	<i>Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)</i>	Decreto legislativo núm. 1098	Ministerio	Presidencia	ALTO

<b>Mandato y funciones actuales</b>
<p><b>Mandato:</b> Según el decreto legislativo núm. 1098, el MIMP diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas en favor de las mujeres y de las poblaciones vulnerables consideradas como grupos de personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección: niños, niñas, adolescentes, adultos/as mayores, personas con discapacidad, desplazados/as y migrantes internos/as, con el objeto de garantizar sus derechos, con visión intersectorial.</p>

**Funciones:** Según el decreto legislativo núm. 1098, artículo 8, las funciones del MIMP son:

- Diseñar, concertar y conducir la implementación y desarrollo de los procesos y mecanismos que sean necesarios para la aplicación, seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales, con enfoque de género, en el ámbito de su competencia.
- Formular, planificar, dirigir y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales a su cargo, así como supervisar y evaluar su cumplimiento.
- Cumplir y hacer cumplir el marco normativo relacionado con el ámbito de su competencia, ejerciendo la potestad sancionadora cuando corresponda.
- Proponer la normativa general en el ámbito de su competencia y ejercer la potestad reglamentaria que le corresponde.
- Aprobar normas y estándares nacionales de responsabilidad social en las materias de su competencia.
- Planificar, regular y supervisar la provisión y prestación eficiente de servicios referidos a los ámbitos de su competencia.
- Desarrollar la investigación tutelar en los casos de niños, niñas y adolescentes en situación de abandono.
- Regular, dirigir y supervisar los procesos de adopción de niñas, niños y adolescentes declarados judicialmente en abandono.
- Establecer, conducir y supervisar los registros a su cargo, así como generar información en las materias de su competencia.
- Otorgar y reconocer derechos a través de autorizaciones y otros documentos de acuerdo con las normas de la materia.
- Coordinar la defensa judicial de las entidades de su sector.
- Administrar los sistemas de información que requiera en el ámbito de su competencia.
- Generar información y coordinar con los demás sectores, los gobiernos regionales y los gobiernos locales el acopio de información que requiera, especialmente en los temas vinculados a la mujer y poblaciones vulnerables.
- Otras funciones que le correspondan con arreglo a la ley.

Según el artículo 9 del citado decreto, el MIMP tiene las siguientes funciones compartidas con gobiernos regionales y locales:

- a) Promover y coordinar con los gobiernos regionales, gobiernos locales e instituciones públicas la formulación, implementación y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales.
- b) Dictar normas y directrices técnicas para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, a través de autorizaciones, permisos, licencias y concesiones en lo que corresponda.
- c) Promover, desarrollar y concertar el fortalecimiento de las capacidades regionales y locales para el adecuado cumplimiento de las funciones descentralizadas relativas al sector.
- d) Orientar, aprobar, apoyar y supervisar actividades de información, comunicación, capacitación y asistencia técnica a nivel nacional para la adecuada implementación de las políticas nacionales y sectoriales.
- e) Promover y apoyar la participación y concertación de la población en la ejecución y vigilancia de los programas y proyectos en el ámbito de su competencia.
- f) Promover y coordinar con los gobiernos regionales y los municipios la producción de información estadística oficial desagregada por sexo, área geográfica, etnia, discapacidad y edad, entre otras variables, para hacer visible los problemas de desigualdad de género, generacional y discriminación.
- g) Velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos, tratados, programas y plataformas de acción en el ámbito internacional relativos al sector (igualdad de género, promoción y protección de poblaciones vulnerables, violencia contra la mujer, niños, niñas y adolescentes, adopción de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, migrantes internos, familia y población).
- h) Promover y apoyar la formulación y desarrollo de programas y proyectos regionales y locales para la implementación de las políticas nacionales y sectoriales a su cargo.
- i) Otras funciones que le correspondan con arreglo a la ley.

Actualmente, se cuenta con un Viceministerio de la Mujer exclusivamente dedicado a las competencias de incorporación de la perspectiva de género como eje transversal en las políticas, planes, programas y proyectos públicos; la protección y promoción de los derechos de las mujeres; la prevención, protección y atención de la violencia contra las mujeres y las familias; y el seguimiento del cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos de las mujeres. El mandato se cumple a través de tres órganos: la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, la Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación, la Dirección General Contra la Violencia de Género, así como del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, que ejecuta actividades de prevención, atención e información.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:**

- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley núm. 28983 de 2007.
- Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017, aprobado mediante Decreto Supremo núm. 004-2012-MIMP en el año 2012.

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

**17 entidades públicas (un 56,6% del total)** cuentan con una instancia responsable de la ejecución de las políticas de igualdad de género.

**Defensoría Adjunta de los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo.**

**19 Consejos Regionales de la Mujer (un 76% del total)** en los Gobiernos regionales como espacios consultivos y de interlocución de las mujeres.

Mecanismo Nacional de las Mujeres en la República Dominicana					
<b>Ministerio de la Mujer</b>					
Nivel jerárquico actual: <b>ALTO</b>					
Cargo del/de la titular: <b>Ministro/a</b>					
Dependencia jerárquica: <b>Presidencia</b>					
Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: <b>COMMCA-SICA y CIM-OEA</b>					
<b>Datos de contacto:</b> Edificio Oficinas Gubernamentales, Av. México, esq. 30 de Marzo, Bloque 2, segundo piso, Santo Domingo, República Dominicana. Teléfono: (1-809) 685-3755 extensión 223 / 686-0911 <b>Web:</b> <a href="http://www.mujer.gob.do">http://www.mujer.gob.do</a>					
Evolución institucional					
<i>Fecha</i>	<i>Nombre</i>	<i>Disposición legal</i>	<i>Rango institucional</i>	<i>Dependencia jerárquica</i>	<i>Nivel jerárquico</i>
17 de agosto de 1982	<i>Dirección de Promoción de la Mujer</i>	Decreto núm. 46	Dirección	Presidencia	<b>MEDIO</b>
11 de agosto de 1999	<i>Secretaría de Estado de la Mujer</i>	Ley núm. 86/99	Secretaría de Estado	Presidencia	<b>ALTO</b>
8 de febrero de 2010	<i>Ministerio de la Mujer</i>	Decreto 56/10 <sup>28</sup>	Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>

28 Con anterioridad al Decreto 56/10, la Constitución de la República, promulgada el 26 de enero de 2010, cambia la denominación de lo que antes se llamaba “Secretarías de Estado” a “Ministerios”. En el caso del Ministerio de la Mujer, sigue manteniendo todas las facultades que le confirió la Ley 86/99.

### Mandato y funciones actuales

**Mandato:** Según el Decreto 56/10, el Ministerio de la Mujer tiene el mandato de definir y liderar la ejecución de políticas públicas, planes y programas que contribuyan a la igualdad y la equidad de género y al pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

#### Funciones:

##### Normativas y rectoras:

- a) Definir las normas y políticas correspondientes y establecer los mecanismos necesarios para cumplir el compromiso del Estado con la erradicación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer.
- b) Coordinar con las instancias públicas y de la sociedad civil la formulación y puesta en práctica de un Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género.
- c) Articular, coordinar y coejecutar acciones con los organismos del Estado para asegurar que las políticas, programas y proyectos sectoriales contemplen criterios de equidad de género.
- d) Evaluar las políticas en lo que concierne a su impacto sobre las mujeres, y propiciar la introducción de las correcciones necesarias.

##### Política internacional

- a) Llevar a cabo actuaciones de coordinación y acciones intersectoriales y con la sociedad civil para el cumplimiento de los convenios y compromisos internacionales suscritos por el país dirigidos a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad en todas las esferas de la vida pública y privada, mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de toma de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política.
- b) Supervisar, evaluar y presentar informes ante las instancias nacionales e internacionales sobre los avances y obstáculos en el cumplimiento de estos convenios y compromisos por parte del país.
- c) Formular las recomendaciones y adoptar las medidas de coordinación necesarias para que los planes, políticas y estrategias sectoriales incorporen los ajustes necesarios de cara al cumplimiento de los convenios y compromisos internacionales relativos a la igualdad y equidad de género.
- d) Gestionar recursos internacionales para apoyar el desarrollo de planes, programas y proyectos gubernamentales y de la sociedad civil, conducentes a la equidad de género.

##### Sensibilización y educación de la sociedad

- a) Promover cambios de actitudes, valores y comportamientos que favorezcan el desarrollo de relaciones equitativas entre mujeres y hombres a nivel individual, de pareja familiar y comunitaria mediante el empleo de medios educativos y de comunicación.
- b) Capacitar, sensibilizar e informar a las diferentes instancias gubernamentales y de la sociedad civil en torno a la condición y posición de las mujeres dominicanas.

##### Coordinación y articulación con la sociedad civil

- a) Constituir espacios para la concertación y coordinación de acciones entre el Ministerio de la Mujer y las instancias de la sociedad civil para el impulso de directrices de equidad de género en las esferas de la participación política, la modernización, la erradicación de la pobreza, la violencia, la educación, la cultura, el trabajo y la salud.
- b) Propiciar articulaciones y acuerdos entre el Ministerio de la Mujer y otras instancias del Estado y de la sociedad civil, con miras a sumar esfuerzos y ampliar perspectivas alrededor de las políticas de desarrollo y su ejecución, así como de cualquier acción que sea de interés común.

##### Ley/plan y/o política nacional de la mujer y/o igualdad de género:

Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PLANEG II)

##### Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:

Mecanismos para el adelanto de las mujeres en los diferentes poderes del Estado:

- **Dirección de Mujer y Familia en la Suprema Corte de Justicia.**
- **Comisiones de Género de la Cámara de Diputados/as y Comisión de Género del Senado de la República.**
- **Comisión de Género de la Junta Central Electoral.**

Se informa sobre la existencia de 41 mecanismos en diferentes Ministerios, Oficinas, Direcciones Generales y otras dependencias gubernamentales con diferentes niveles de desarrollo, fortaleza e incidencia en sus respectivas instituciones, creadas mediante el decreto presidencial núm. 974-01 de las **Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo** (OEGD).

Entre otras instancias, existen la **Procuraduría Adjunta de la Mujer, del Ministerio Público** y el **Mecanismo de Género del Modelo de Gestión Penitenciario Nacional**.

Mecanismos de género a nivel local en los municipios en virtud de la **Ley 176-07 de Municipios y el Distrito Nacional**.

<b>Mecanismo Nacional de las Mujeres en el Uruguay</b>
<b>Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)</b>
<b>Nivel jerárquico actual:</b> BAJO
<b>Cargo del/de la titular:</b> Director/a
<b>Dependencia jerárquica:</b> Ministerio de Desarrollo Social
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte:</b> CIM-OEA y RMAAM-MERCOSUR
<b>Datos de contacto:</b> Maldonado 1478, esq. Javier Barrios Amorín, Montevideo. Tel: +(598) 2400 0302
<b>Web:</b> <a href="http://www.inmujeres.gub.uy">www.inmujeres.gub.uy</a>

<b>Evolución institucional</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Nombre</b>	<b>Disposición legal</b>	<b>Rango institucional</b>	<b>Dependencia jerárquica</b>	<b>Nivel jerárquico</b>
5 de mayo de 1987	<i>Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)</i>	Decreto presidencial 226/87	Instituto	Ministerio de Educación y Cultura	<b>BAJO</b>
29 de octubre de 1991	<i>Instituto Nacional de la Familia y la Mujer (INFM)</i>	Art. 234, Ley núm. 16320	Instituto	Ministerio de Educación y Cultura	<b>BAJO</b>
21 de marzo de 2005	<i>Instituto Nacional de la Familia y la Mujer (INFM)</i>	Art. 6, Ley núm. 17866	Instituto	Ministerio de Desarrollo Social	<b>BAJO</b>
23 de diciembre de 2005	<i>Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)</i>	Art. 377, Ley núm. 17930	Instituto	Ministerio de Desarrollo Social	<b>BAJO</b>

<b>Mandato y funciones actuales</b>
<p><b>Mandato:</b> El INMUJERES es el ente responsable de la dirección, promoción, regulación y control de la política de género en el Estado uruguayo para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y asegurar la participación igualitaria en el ámbito cultural, político, social y económico.</p>
<p><b>Funciones:</b> Según la Ley núm. 17930 (artículo 377), el INMUJERES tiene las atribuciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ejercer como ente rector de las políticas de género, las funciones de promoción, diseño, coordinación, articulación, ejecución, así como el seguimiento y evaluación de las políticas públicas.</li> <li>Garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres integrando la igualdad de oportunidades y derechos a los derechos políticos, económicos, sociales y culturales.</li> <li>Promover una ciudadanía plena, garantizando la inclusión social, política económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en el proceso de desarrollo nacional.</li> <li>Velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales que el país ha suscrito en materia de género y realizar y ejecutar, dentro de sus posibilidades financieras, los convenios internacionales de cooperación vinculados a dicho cumplimiento.</li> <li>Promover el acceso de las mujeres a los recursos, las oportunidades y los servicios públicos con el fin de contribuir a erradicar la pobreza, fortaleciendo su capacidad productiva, mediante el acceso al empleo, el crédito, las tierras, la tecnología y la información.</li> <li>Garantizar el acceso y la plena participación de la mujer en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.</li> </ol>
<p><b>Ley/plan y/o política nacional de la mujer, igualdad y/o de género</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ley de Promoción de la Igualdad de Derechos entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay, Ley núm. 18.104 de 2007.</li> <li>Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA).</li> </ul>

#### **Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

El INMUJERES señala que, desde su creación, ha llevado a cabo diversas acciones en el territorio, construyendo vínculos con los agentes locales (Intendencias Municipales y otras instituciones públicas con expresión territorial, así como con grupos, organizaciones y mujeres de todo el país) sentando las bases de un vínculo y un trabajo que desarrolla y profundiza, especialmente con la conformación de un equipo de referentes de género y posteriormente del Departamento de Políticas de Género a nivel local.

Desde el INMUJERES se ha profundizado en la consolidación de la institucionalización del género en la Administración Pública Central mediante la creación entre 2006 y 2012 de mecanismos institucionales de género en los 13 ministerios, en 4 empresas públicas y en la Administración Nacional de Educación Pública. La estrategia de transversalización de género estatal dio un giro a partir del año 2015 y apuntó al fortalecimiento del **Consejo Nacional de Género (CNG)** presidido por INMUJERES. Asimismo, se crean diferentes estrategias tales como la promoción de la creación de mecanismos para la promoción de los derechos de las mujeres, comités de Calidad con Equidad, redes de género (o diferentes estructuras que cada uno de los organismos del Estado y del sector privado definen), mecanismos de género con presupuestos asignados e identificación de referentes de género en cada una de las instituciones.

#### **Bancada Bicameral Femenina en el poder legislativo**

El **poder judicial** forma parte, entre otras instancias gubernamentales y no gubernamentales, del **Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica y del Consejo Nacional de Género**

En la mayoría de los 19 departamentos del país existe algún mecanismo y/o dispositivo de género dentro de las Intendencias Departamentales, con distintos grados de desarrollo, compromisos y recursos asignados.

Existen **equipos de igualdad por municipios** en el departamento de Montevideo. En el Tercer Plan de Igualdad del Departamento de Montevideo se prevé la transversalización del género a nivel municipal.

Mecanismo Nacional de las Mujeres en Venezuela					
<b>Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género (MINMUJER)</b>					
<b>Nivel jerárquico actual: ALTO</b>					
<b>Cargo del/de la titular: Ministro/a</b>					
<b>Dependencia jerárquica: Presidencia</b>					
<b>Mecanismos regionales/subregionales de género de los que forma parte: CIM-OEA y RMAAM-MERCOSUR</b>					
<b>Datos de contacto:</b> Avenida Lecuna, Parque Central, Torre Este Piso 4. Distrito Capital - Caracas, Venezuela. Tel: 0212-5976628, correo electrónico: <a href="mailto:mujeres@minmujer.gob.ve">mujeres@minmujer.gob.ve</a>					
<b>Web:</b> <a href="http://www.minmujer.gob.ve">www.minmujer.gob.ve</a>					

Evolución institucional					
<i>Fecha</i>	<i>Nombre</i>	<i>Disposición legal</i>	<i>Rango institucional</i>	<i>Dependencia jerárquica</i>	<i>Nivel jerárquico</i>
1974	<i>Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República (COFEAPRE)</i>		Comisión	Presidencia	<b>BAJO</b>
1979	<i>Ministerio de Estado para la Incorporación de la Mujer al Desarrollo</i>		Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>
1984	<i>Oficina Nacional de la Mujer y la Familia</i>		Oficina	Ministerio de Juventud	<b>BAJO</b>
1986	<i>Ministerio de la Familia</i>		Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>
1989	<i>Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República (COFEAPRE)</i>		Comisión	Presidencia	<b>MEDIO</b>
1993	<i>Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU)</i>		Consejo		
26 de octubre de 1999	<i>Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER)<sup>29</sup></i>	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	Instituto	Ministerio de Salud y Desarrollo Social	<b>BAJO</b>
2008	<i>Ministerio de Estado para Asuntos de la Mujer</i>		Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>
2009	<i>Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género (MPPMIG)</i>	Decreto núm. 6.663	Ministerio	Presidencia	<b>ALTO</b>

Mandato y funciones actuales	
<b>Mandato:</b>	El Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género es el órgano rector encargado de transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos del Estado venezolano, para garantizar el empoderamiento y la participación de las mujeres en la construcción de una sociedad igualitaria y justa, tal como está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el resto del ordenamiento jurídico vigente.

29 Posteriormente adscrito al Ministerio.

**Funciones:**

Como órgano rector de las políticas dirigidas a las mujeres, el MINMUJER promueve y transversaliza el enfoque de género, centrándose en:

- 1) la incorporación de las mujeres en las construcción del modelo económico productivo socialista feminista;
- 2) el impulso en la participación protagónica y paritaria de hombre y mujeres en todos los espacios de la vida social;
- 3) el diseño e implementación de investigaciones y actividades para la formación socialista con perspectiva de género;
- 4) el ejercicio y defensa de los derechos sociales de las mujeres y de la población vulnerable con enfoque generacional de etnia y clase.

Para la ejecución de estas políticas, cuenta con tres entes adscritos al Ministerio:

- 1) Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER), creado en 1999, con el objetivo de ejecutar las políticas públicas dirigidas a atender a las mujeres víctimas de violencia machista.
- 2) El Banco de Desarrollo de la Mujer (BanMujer), creado en 2001, como una institución microfinanciera pública, para el desarrollo de las mujeres en la producción de bienes, servicios, comercialización y creación de microempresas en los sectores populares.
- 3) La Fundación Misión Madres del Barrio, “Josefa Joaquina Sánchez” (Madres del Barrio), creada en 2006 con el objetivo de atender a las madres en situación de pobreza extrema y apoyarlas para que lleguen a liderar sus comunidades, como protagonistas visibles del nuevo modelo socialista.

El INAMUJER tiene las funciones siguientes (según el artículo 48 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1999):

1. Planificar, coordinar y ejecutar las políticas dirigidas a la mujer, conforme a lo establecido en dicha ley.
2. Intervenir en la formulación de políticas públicas que afecten a la mujer en los campos de interés para éstas, tales como los de salud, educación, formación, capacitación, empleo, ingreso y seguridad social.
3. Garantizar la prestación de los servicios necesarios en materia jurídica, socioeconómica, sociocultural, sociopolítica y sociodoméstica, en los términos contemplados en dicha ley.
4. Conocer sobre situaciones de discriminación de la mujer y formular recomendaciones administrativas o normativas a los órganos competentes del poder público y del sector privado.
5. Elaborar los proyectos de ley y reglamentos que sean necesarios para la promoción de la igualdad y derecho de la mujer y para la igualdad efectiva de oportunidades por parte de esta.
6. Crear y mantener actualizado, de acuerdo con las normas establecidas por el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional y de Servicios de Bibliotecas, un centro de datos, nacional e internacional, para recuperar, registrar, organizar, conservar y suministrar a organismos del sector público y a los particulares, experiencias, información y documentación relevantes para la mujer.
7. Promover y mantener relaciones institucionales con entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales.
8. Asesorar a organismos nacionales, estatales y municipales en la materia objeto de la citada ley.
9. Formular programas masivos de difusión respecto a las disposiciones legales relativas a la mujer.
10. Promover la creación de registros estadísticos sobre la condición y situación de la mujer.
11. Crear la red de Centros de Atención Integral para la Mujer. El Reglamento determinará la forma y extensión de estos Centros. El Instituto Nacional de la Mujer coordinará con los gobiernos regionales y municipales la ampliación y extensión de estos servicios.
12. Garantizar los recursos financieros y coordinar las asignaciones a los diferentes niveles de ejecución de los programas.
13. Las atribuidas por otras leyes.

**Ley/plan y/o política nacional de la mujer e igualdad de género:**

- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1999.
- Tercer Plan para la Igualdad y Equidad de Género “Mamá Rosa” (2013-2019).

**Otros mecanismos nacionales/subnacionales de la mujer e igualdad de género:**

- Unidades y/o puntos focales de género en la mayoría de ministerios y diferentes poderes del Estado.
- Consejo Presidencial de Gobierno Popular de las Mujeres como espacio de articulación y cogestión junto al Presidente de la República, los/as vicepresidentes/as y Ministros/as.
- Subcomisión destinada a la mujer en el poder legislativo.
- Comités de Mujer e Igualdad de Género en los Consejo Comunales.

# ANEXO 2.- LOS MECANISMOS REGIONALES DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL

## La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA)

### Datos de contacto:

Secretaría Ejecutiva, Comisión Interamericana de Mujeres, 1889 F Street NW, Washington, D.C. 20006, Tel: (202)458-6084, correo electrónico: [cim@oas.org](mailto:cim@oas.org), web: [www.oas.org/cim/](http://www.oas.org/cim/)

**Estados miembros** (34): Antigua y Barbuda, la Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, el Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname, Trinidad y Tobago, el Uruguay y Venezuela.

### Descripción:

Creada en 1928, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos de las mujeres. En 1948 la CIM se constituyó como un organismo especializado de la Organización de los Estados Americanos (OEA). La misión de la CIM es incidir en la política pública a partir de un enfoque basado en derechos para lograr la ciudadanía plena de las mujeres y la eliminación de la discriminación y la violencia de género.

En 1994, los Estados miembros de la OEA adoptaron la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Para apoyar la plena aplicación de ese instrumento jurídico, los Estados establecieron en 2004 el Mecanismo de Seguimiento a la Convención de Belém do Pará (MESECVI), una metodología de evaluación multilateral sistemática y permanente, fundamentada en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados partes de la Convención y un Comité de Expertas/os.

### Mecanismo de funcionamiento:

- **Asamblea de Delegadas:** integrada por representantes de los Estados miembros.
- **Comité Directivo:** compuesto por representantes de nueve Estados miembros, incluidas la Presidenta y tres Vicepresidentas, que ejercen sus funciones en representación de sus países.
- **Secretaría Ejecutiva:** responsable de la operación de la CIM desde su sede en Washington, D.C., Estados Unidos. También ejerce la **Secretaría del MESECVI**.
- **Reunión de Ministras o de Autoridades de Alto Nivel Responsables para la Promoción de la Mujer en los Estados Miembros (REMIM):** se celebra aproximadamente cada cuatro años.

### Estrategias de trabajo:

- Alianzas y coordinación con organismos internacionales y regionales, la sociedad civil y el mundo académico.
- Impulso y apoyo a la cooperación entre países para acelerar la formulación y ejecución de políticas en favor de los derechos de las mujeres.
- Gestión del conocimiento participativo orientada hacia el diálogo político.
- Incidencia en los foros hemisféricos de debate de la OEA con la agenda de derechos e igualdad entre mujeres y hombres.
- Colaboración y apoyo técnico a las Secretarías y Departamentos de la OEA.

### Políticas/planes y ámbitos de trabajo:

El *Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género* (PIA), adoptado por los Estados miembros de la OEA en el año 2000, es el principal mandato a nivel interamericano sobre la transversalización de género, a través del cual los Estados se comprometieron a:

- integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos, organismos y entidades del sistema interamericano;
- alentar a los Estados miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la

igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, teniendo en cuenta su diversidad y sus ciclos de vida;

- hacer de la cooperación internacional y de la cooperación horizontal entre los Estados miembros uno de los instrumentos de implementación del PIA;
- fortalecer las relaciones y fomentar las actividades de cooperación solidaria y de coordinación con otros órganos regionales e internacionales y organizaciones de la sociedad civil;
- promover la participación plena e igualitaria de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural.

El *Plan Estratégico de la CIM 2011-2016* sirve como guía orientadora del trabajo de la CIM en términos de desarrollo y ejecución de proyectos, asesoramiento en materia de políticas y fortalecimiento de capacidades en cinco áreas clave:

- ciudadanía política sustantiva de las mujeres para la democracia y la gobernanza;
- derechos humanos de las mujeres y violencia de género;
- seguridad y ciudadanía económica de las mujeres;
- seguridad ciudadana desde la perspectiva de género;
- institucionalización del enfoque de género en el trabajo de la OEA.

#### Programas/proyectos:

1. Ciudadanía política sustantiva de las mujeres para la democracia y la gobernanza
  - Elaboración de herramientas sobre **Paridad de Género en la Representación Política: Directrices y Buenas Prácticas**, a través del cual se pretende proporcionar a los Estados instrumentos prácticos para la efectiva aplicación de leyes y otras normas de paridad en la representación política.
  - Eliminación de la violencia y el acoso políticos contra las mujeres, incluida la elaboración de una **Ley Modelo contra la violencia política hacia las mujeres** y la incorporación del tema de la violencia política en la labor del MESECVI.
2. Derechos humanos de las mujeres y violencia de género
  - **Sistema Integrado de Indicadores de Derechos Humanos de las Mujeres (SISDEHM)**, que busca contribuir a fortalecer las capacidades nacionales en: a) la aplicación de un enfoque basado en derechos en el diseño, la ejecución y el seguimiento de las políticas económicas y sociales, a partir de indicadores del grado de realización y de protección efectiva de los

derechos humanos de las mujeres, con base en los tratados internacionales vinculantes en esta materia; b) el establecimiento de un instrumento para el seguimiento riguroso, integral y sistemático del progreso en el cumplimiento de las convenciones y tratados sobre los derechos de las mujeres ratificados por los Estados miembros de la OEA en el ámbito del Sistema Interamericano, y c) la aplicación y armonización de las legislaciones nacionales con los tratados, las normas y la jurisprudencia internacional sobre derechos de las mujeres.

- **Sistema de indicadores de progreso para la medición de la aplicación de la Convención de Belem do Pará**, a través del cual se procura ir más allá del suministro de información sobre actividades realizadas por los Estados partes y examinar la capacidad de las mujeres para ejercer su derecho a una vida libre de violencia.
- **Identificación y difusión de buenas prácticas en la promoción de la justicia de género y la aplicación de la Convención de Belem do Pará**: las prácticas recopiladas sirvieron de base para la elaboración de una **Plataforma virtual de buenas prácticas en la aplicación de la Convención de Belem do Pará** (<http://www.belemdopara.org>), cuya finalidad consiste en facilitar instrumentos concretos a las y los responsables de proteger el derecho de las mujeres a vivir sin violencia.
- **Fortalecimiento de la capacidad de las autoridades del poder judicial desde una perspectiva de derechos humanos e igualdad de género**. La CIM ha trabajado con las Cortes Supremas de la Argentina y México, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUR) y el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) con el fin de elaborar y poner en marcha un Diplomado Superior en “Justicia, Género y Violencia” orientado a jueces y juezas, fiscales, defensores/as públicos/as y especialistas forenses, así como a otros y otras profesionales interesados/as.
- **Creación de capacidad y facilitación de la cooperación técnica para la plena aplicación de la Convención de Belém do Pará**. En 2016, el MESECVI iniciará la Tercera Ronda de Evaluación Multilateral para examinar el progreso logrado y los desafíos a los que se enfrentan los Estados partes, y publicará y difundirá las conclusiones de esa evaluación. Los resultados de esas actividades estarán disponibles en <http://www.belemdopara.org> como marco comparativo de indicadores de la aplicación de la Convención.

3. Seguridad y ciudadanía económica de las mujeres
  - **Institucionalización de un enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas**, en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) y a través de la realización de Diagnósticos Participativos de Género (DPG) en los Ministerios de Trabajo y los Ministerios de Desarrollo Social.
  - Basándose en el progreso logrado hasta la fecha con la iniciativa de los **Diagnósticos Participativos de Género**, la CIM continuará con sus esfuerzos encaminados a fortalecer la capacidad humana e institucional de los Mecanismos Nacionales en los Estados miembros de la OEA.
4. Seguridad ciudadana desde la perspectiva de género
  - **Implicación de las mujeres en la comercialización de las drogas ilícitas**. La CIM elaboró y publicó el estudio *Mujeres y drogas en las Américas: Un diagnóstico de políticas en construcción*. Se trata de un documento de trabajo elaborado como instrumento de orientación a las y los responsables de la elaboración y aplicación de la política pública sobre el tema de las drogas.
5. Institucionalización del enfoque de género en el trabajo de la OEA
  - La institucionalización de un enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres va más allá de esos esfuerzos y se centra en crear la capacidad de la institución para dar respuesta a los derechos y demandas de las mujeres en las Américas. En ese contexto, la CIM centrará la atención en cinco estrategias clave: a) creación de voluntad política, compromiso y rendición de cuentas de alto nivel; b) comprensión y posición institucional sobre igualdad de género y derechos de las mujeres; c) directrices claras y preceptivas en materia de políticas, programación y proyectos; d) diálogo coherente y abierto entre funcionarios/as, respaldado mediante el desarrollo de capacidades; y e) espacio para la evaluación y el reconocimiento de la labor en curso, apoyo e intercambio de ideas.

## El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA)

**Datos de contacto:** Final Bulevar Cancillería, Distrito El Espino, Ciudad Merliot, Antiguo Cuscatlán La Libertad, El Salvador, Centroamérica. Teléfono: + (503) 2248-8959, Fax: + (503) 2248-8978; correo electrónico: [info.commca@sica.int](mailto:info.commca@sica.int)

Web: <http://www.sica.int/commca/>

**Estados miembros (7):** Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana.

México participa en calidad de observador extrarregional.

### Descripción:

El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) es el órgano de carácter político del Sistema de la Integración Centroamericana especializado en materia de género y derechos humanos de las mujeres. En virtud de las facultades que le confieren el Protocolo de Tegucigalpa y el Reglamento de Actos Normativos del SICA, resuelve sobre asuntos políticos, económicos, sociales y culturales que promuevan y vinculen el desarrollo de los países que integran el Sistema de Integración Centroamericana (SICA).

### Mecanismo de funcionamiento:

El COMMCA consta de las siguientes instancias:

- **Consejo de Ministras de Centroamérica y República Dominicana:** integrado por las Ministras de la Mujer de los Estados miembros, es el máximo **órgano político en materia de igualdad y equidad de género del SICA**.
- **La Presidencia Pro Témprore del Consejo:** es la función política ejercida por el Estado parte del SICA que se asigna rotativamente, con un mandato de seis meses, siguiendo un criterio geográfico.
- **La Secretaría Técnica de la Mujer:** es el órgano de carácter operativo sectorial, relativo a las funciones y atribuciones del Consejo.

### Ámbito de trabajo:

El COMMCA promueve propuestas de políticas en el ámbito regional orientadas a transformar la condición, situación y posición de las mujeres de la región y a la

adopción de una política y estrategia sostenible de equidad de género propiciando el desarrollo de los países que integran el SICA. La promoción de la equidad y la igualdad de género en todas las acciones y esferas gubernamentales de cada país que integra la región, especialmente enfocada a incrementar la participación de la mujer en todos los órdenes de la vida, tiene como fin lograr el bienestar en un ambiente de seguridad social y consolidar la democracia en los pueblos de la región.

#### Políticas/planes:

##### **-Política Regional de Igualdad y Equidad de Género en el Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/ SICA):**

Contempla siete ejes estratégicos: Autonomía económica, Educación para la igualdad, Gestión integral del riesgo de desastres, Salud en igualdad, Seguridad y vida libre de violencias, Participación política en los poderes del Estado, y Condiciones para la implementación y sostenibilidad.

##### **-Plan Estratégico 2014-2018:**

Contempla tres ejes estratégicos: autonomía económica, participación política, e institucionalización de la igualdad de género en el SICA. También contempla como eje transversal la violencia contra las mujeres y de género.

#### Programas/proyectos:

Agencias y organismos internacionales de cooperación, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil y otras entidades se suman a los esfuerzos del COMMCA manteniendo un proceso de diálogo activo para impulsar actividades y proyectos encaminados al logro de los objetivos estratégicos institucionales. Destacan en este sentido:

- **Acuerdo Marco de Asociación firmado con los Socios para el Desarrollo:** forman parte de esta alianza: ONU Mujeres, el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Entre las iniciativas impulsadas cabe resaltar los proyectos “Apoyo a la implementación del Eje de Autonomía Económica de las Mujeres del Plan Estratégico del COMMCA” y “Fortaleciendo la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD)”.
- **Fondo España – SICA:** La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), a través del instrumento financiero Fondo

España-SICA y el Programa de Cooperación Regional con Centroamérica: Línea de Género, incluye una línea de trabajo centrada en el eje estratégico de Fortalecimiento de la Institucionalización del Género en el SICA, entre la que se encuentra el apoyo al proyecto de Transversalización de la Perspectiva de Género en el SICA.

- **Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE):** el BCIE apoya el eje de la PRIEG Autonomía Económica de las Mujeres y contribuye al cumplimiento del Plan estratégico del COMMCA, a través de su contribución a una asistencia técnica para el diseño de un Programa regional para promover la autonomía económica de las mujeres en la región SICA.
- **Programa de Institucionalización de la Igualdad de Género (Proigualdad)** del Sistema de la Integración Centroamericana (**SICA**) para el período 2012-2015 financiado por Taiwán con el objetivo de contribuir al desarrollo humano y sostenible de la región mediante el proceso de institucionalización de la igualdad de género, así como de fortalecer las capacidades institucionales de los países miembros del SICA en el proceso de promoción y avance de los derechos humanos de las mujeres.

## El Consejo Andino de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (CAAAMI) de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y Red de Mecanismos de la Mujer de la Región Andina (REMMA)

**Datos de contacto:** Av. Paseo de la República 3895, San Isidro, Lima 27, Perú. Teléfonos: + (511)710 64 00 / Fax: (511)221 33 29, correo electrónico: [correspondencia@comunidadandina.org](mailto:correspondencia@comunidadandina.org)

**Web:** <http://www.comunidadandina.org> ; <http://remmandina.org/> (en construcción)

### Estados miembros:

CAAAMI: Bolivia, Colombia, el Ecuador y el Perú.

La República de Chile forma parte de este Consejo y participa en él en calidad de país miembro asociado en virtud de la Decisión núm. 656.

En la REMMA han participado los mecanismos de la mujer e igualdad de oportunidades de Bolivia, Colombia, el Ecuador, el Perú, Venezuela y Chile. El INMUJERES de México ha participado como país observador.

### Descripción:

El Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (CAAAMI) fue creado mediante Decisión 711 de 19 de agosto de 2009 durante la 14ª Reunión Extraordinaria del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. El CAAAMI está integrado por representantes de rango ministerial, Secretarías de Estado o su equivalente de cada uno de los países miembros de la Comunidad Andina encargados de la formulación y promoción de políticas públicas dirigidas a la equidad de género, igualdad de oportunidades y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

El objetivo del CAAAMI como instancia asesora es apoyar el proceso de integración subregional con un enfoque basado en los derechos humanos, el género y la interculturalidad, particularmente de las mujeres, que tiendan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la eliminación de la violencia contra la mujer y la construcción de una nueva sociedad más justa y equitativa.

El CAAAMI fue impulsado por la Red de Mecanismos de la Mujer de la Región Andina (REMMA). Desde 2008 se constituye como un espacio intergubernamental articulado de diálogo, intercambio de experiencias,

análisis, incidencia e integración para la promoción y puesta en marcha de políticas públicas para el adelanto de las mujeres, a través de la institucionalización de la igualdad de género, en el ámbito regional andino.

### Mecanismos de funcionamiento:

- **Presidencia Pro Témcore:** la representación del CAAAMI y de la REMMA es ejercida por el MNM del país que ejerce la Presidencia Pro Témcore de la Comunidad Andina. Dicha presidencia tiene una duración de un año y rota en orden alfabético.
- **Secretaría Técnica de la CAN:** La Secretaría General de la CAN cuenta con una Secretaría Técnica en apoyo a diferentes consejos y órganos, incluido el CAAAMI.

### Ámbitos de trabajo:

El CAAAMI tiene como función asesorar y emitir dictámenes, recomendaciones e iniciativas al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Comisión Andina de Naciones, a la Secretaría General y a los demás órganos del Sistema Andino de Integración (SAI), en torno a:

- la transversalización del género;
- el fortalecimiento de la participación de las mujeres en el proceso andino de integración;
- la aplicación efectiva de los convenios internacionales sobre los derechos de la mujer suscritos por los países miembros;
- las políticas y estrategias de diálogo intercultural respecto de la problemática de género e igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la realidad y sensibilidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en este tema;
- la generación de políticas de comunicación, transparencia y participación, bajo los principios de acceso a la información y libertad de expresión;
- programas de educación y cultura para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades en la subregión.

### Planes/políticas:

El tema del género y la igualdad de oportunidades se aborda en la Agenda Estratégica Andina, de acuerdo con lo dispuesto en el Plan Integrado de Desarrollo Social, para lo cual el CAAAMI ha impulsado de manera activa y permanente el trabajo en esta materia a través de acciones enmarcadas en el **Programa Andino para la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades**, en el que se identifican las siguientes cuatro líneas estratégicas: fortalecimiento normativo, desarrollo normativo, desarrollo de mecanismos comunitarios y participación ciudadana.

La REMMA ha contado con planes de acción para los períodos 2011-2012 y 2012-2013. No se tiene constancia de la existencia de un plan de acción posterior a 2013.

#### Programas/proyectos recientes:

En el ámbito de la REMMA se ha trabajado en el fortalecimiento del diálogo entre los mecanismos de las mujeres y los Ministerios de Salud e Institutos de Estadística de los países de la región, y se ha difundido de manera concertada el perfil de género y salud de la subregión andina 2010 elaborado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

En el ámbito del CAAAMI destacan las siguientes iniciativas:

1. Formulación conjunta del Programa Andino para la Equidad de Género, aprobado por el CAAAMI en su tercera reunión en 2012, así como del correspondiente Plan de Acción del CAAAMI 2012-2013.
2. Realización del Taller “Acciones Prioritarias y Lineamientos de Políticas para la Prevención del Embarazo en Adolescentes” en 2012, donde se asumieron acuerdos importantes como la elaboración de una propuesta de directrices de política andina para la prevención del embarazo en adolescentes, en coordinación con el Organismo Andino de la Salud – Convenio Hipólito Unanue (ORAS CONHU). En noviembre de 2012 se aprobó la Política Andina sobre Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes con énfasis en la Prevención del Embarazo, a través de Resolución Ministerial núm. XXXIII 478.
3. En 2011 se inició la formulación de estadísticas andinas de género, para lo cual se desarrollan reuniones temáticas de manera permanente con diferentes grupos que trabajan en los ámbitos siguientes: Salud, Violencia de Género, Participación política y Autonomía económica. En 2012 se aprobó el “Manual de Elaboración y Transmisión de Indicadores Estadísticos en Género y Salud en la CAN”. De esta manera se ha iniciado la recolección de información que permite disponer de datos sobre la salud de las mujeres a nivel andino para sustentar las políticas supranacionales en favor de la equidad de género en el campo de la salud. Asimismo se aprobó el “Manual de Estadísticas Andinas de Participación Política con enfoque de Género”.
4. Con el objetivo de visibilizar el trabajo reproductivo de las mujeres se desarrollaron dos reuniones con expertos/as en estadística y representantes del

CAAAMI sobre las encuestas del uso del tiempo que se vienen realizando en los países andinos. De esta manera se pretende trabajar en una armonización metodológica que permita la definición de políticas públicas andinas en la planificación, procesamiento y difusión de información estadística.

5. Los países miembros de la CAN suscribieron la Declaración del CAAAMI contra la Violencia de Género desde un enfoque intercultural, con el objetivo de unir esfuerzos para el desarrollo de acciones dirigidas a prevenir la violencia.
6. Las representantes del CAAAMI trabajaron con funcionarias de los Ministerios de Trabajo en un proyecto de Decisión para la Igualdad y No Discriminación de las Mujeres en el ámbito Laboral en la Comunidad Andina, con el cual se pretende disminuir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso al mercado de trabajo y las condiciones laborales. Además, se comenzó a formular un Compendio Normativo sobre Protección de los Derechos Laborales de la Mujer en los países miembros de la Comunidad Andina.
7. El CAAAMI presentó propuestas conjuntas para mejorar la situación de las mujeres en espacios y foros internacionales como: el Foro Euro-Latinoamericano de las Mujeres y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).
8. Se desarrolló una propuesta para la transversalización de género en el Sistema Andino de Integración para la ejecución de acciones que contribuyan al proceso de integración andina desde un enfoque de género.

## La Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

**Datos de contacto:** Dr. Luis Piera 1992 Piso 1 - Edificio MERCOSUR C.P. 11.200 - Montevideo/República Oriental del Uruguay. Tel: (+ 598) 2412.9024, Fax (+ 598) 2410.0958/2418.0557.

Correo electrónico: [rem@mercosurmujeres.org/](mailto:rem@mercosurmujeres.org/)

**Web:** <http://www.mercosur.int> / <http://www.mercosurmujeres.org/es/>

**Estados miembros:** la Argentina, el Brasil, el Paraguay, el Uruguay y Venezuela.

Bolivia está en proceso de adhesión al MERCOSUR.

Estados asociados: Bolivia, Chile, Colombia, el Ecuador, Guyana, el Perú y Suriname.

### Descripción:

La **Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM)** del Mercado Común del Sur (**MERCOSUR**) se creó en diciembre de 2011 mediante Decisión núm. 24/11 del Consejo del Mercado Común (CMC) como instancia de diálogo entre las máximas autoridades responsables en materia de género dentro de la estructura institucional del MERCOSUR y reemplazó a la anterior Reunión Especializada de la Mujer (REM), creada en el año 1998 por Resolución núm. 20/98 del Grupo Mercado Común (GMC).

La RMAAM tiene entre sus principales funciones asesorar y proponer al CMC medidas, políticas y acciones en materia de género.

### Mecanismo de funcionamiento:

- **Reuniones semestrales** convocadas por la Ministra o Alta Autoridad de la Mujer que en ese momento ejerza la Presidencia Pro Témpore de la RMAAM (según la lógica de la Presidencia Pro Témpore del MERCOSUR, que rota en orden alfabético entre los Estados partes cada seis meses).
- **Mesas Técnicas** que sirven como órganos asesores, de acuerdo con la necesidad y pertinencia de los temas sobre los que se desee trabajar.

### Ámbito de trabajo:

Según su reglamento interno, aprobado por Acuerdo núm. 01/13, la RMAAM tiene las siguientes responsabilidades y cometidos:

- a) Consolidar la perspectiva de género como un eje

fundamental de todo el proceso de integración del MERCOSUR.

- b) Intercambiar informaciones y experiencias, y proponer estrategias comunes para profundizar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las políticas públicas de los Estados partes y asociados, así como en las políticas del MERCOSUR.
- c) Promover la coordinación de posiciones comunes del bloque en foros internacionales y regionales sobre las temáticas vinculadas a los derechos de las mujeres y a la igualdad de género.
- d) Formular planes, programas de acciones y recomendaciones técnicas, con miras a fomentar la aplicación y el cumplimiento de los objetivos de la RMAAM.
- e) Identificar y remitir al Grupo de Cooperación Internacional (GCI), de acuerdo con la Decisión CMC núm. 10/12, los proyectos de cooperación en el ámbito del MERCOSUR así como los programas, acciones y proyectos de cooperación técnica con países externos a la zona y organismos internacionales identificados como de interés para la RMAAM.
- f) Gestionar ante las autoridades de los Estados partes la aplicación de las resoluciones y recomendaciones aprobadas por la RMAAM y ratificadas por el CMC.
- g) Supervisar y evaluar el cumplimiento de las normativas y la política de igualdad de género aprobadas por el MERCOSUR.

### Políticas/planes:

La RMAAM ha contado con planes de trabajo para los periodos 2011-2012 y 2012-2013, en los que se identificaban los siguientes ejes estratégicos: fortalecimiento institucional; violencia de género; tráfico y trata de mujeres; salud sexual y reproductiva; participación política de las mujeres; y género, trabajo e integración económica. No se tiene constancia de la existencia de un plan de trabajo actual.

Directrices desarrolladas en 2014 para una “Política de Igualdad de Género del Mercosur” que fueron aprobadas por Decisión MERCOSUR/CMC y que tiene por objeto transversalizar la perspectiva de género en la política del MERCOSUR.

### Programas/proyectos recientes:

La RMAAM ejecutó entre 2009 y 2013 el proyecto *Fortalecimiento de la institucionalidad y la perspectiva de género en el MERCOSUR*, financiado en el marco

del Programa de Cooperación MERCOSUR-AECID. El proyecto contribuyó a los siguientes resultados:

En cuanto al fortalecimiento de la instancia de género en el MERCOSUR:

- Jerarquización de la RMAAM, permitiéndole promover recomendaciones y decisiones directamente al CMC, así como emitir declaraciones y resoluciones de ministras.
- Fortalecimiento de los espacios técnicos de la RMAAM con el apoyo a las referentes temáticas de cada mecanismo nacional para la participación en las instancias de reunión, generando espacios de trabajo con una mayor riqueza de contenido y una mayor capacidad de análisis y debate.
- Fortalecimiento de las estrategias de comunicación de la RMAAM: se mejoró la página web, se elaboraron y difundieron contenidos, boletines informativos, publicaciones y documentación oficial relativa a la RMAAM y a otros temas de género y de interés regional en español y portugués.
- Realización de eventos de sensibilización al funcionariado de Cancillerías en temas de género, evidenciando importantes logros como la creación de cursos permanentes, de unidades de género, o fortaleciendo los lazos entre las áreas de género y la RMAAM.

Trabajo desarrollado por la mesa técnica de violencia de género de la RMAAM:

- Elaboración, presentación y difusión del diagnóstico regional “Indicadores de violencia doméstica basada en género en el MERCOSUR”, que incluye amplia información acerca de las fuentes de datos de indicadores y registros en violencia doméstica, al tiempo que analiza las potencialidades y los límites de cada una de ellas en clave regional, con la finalidad de concretar indicadores regionales.

Trabajo en prevención y atención a las mujeres en situación de trata internacional:

- Creación de un “Mecanismo de articulación para la atención de mujeres en situación de trata internacional” (MERCOSUR/CMC/DEC.Nº32/12). El Mecanismo se enmarca en los principios comunes de respeto de los derechos humanos y en los tratados internacionales firmados por los países miembros, se orienta a la atención de las mujeres y promueve la coordinación de acciones entre los servicios especializados en cada uno de los Estados partes del MERCOSUR. Asimismo, el Mecanismo de articulación se encuentra abierto a la adhesión por parte de los países asociados al bloque.

- Se elaboró un amplio material que integra aspectos conceptuales básicos, legales, y de procedimiento para una adecuada atención. La aplicación de la “Guía MERCOSUR de atención a mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual” ha sido recomendada por el CMC (MERCOSUR/CMC/REC. Nº09/12), sentando las bases para una efectiva articulación regional.
- El “Diagnóstico Regional. La trata de mujeres con fines de explotación sexual”, se difundió mediante publicación impresa con 2.500 ejemplares y está disponible en la web [www.mercosurmujeres.org](http://www.mercosurmujeres.org). Cada país visualizó la estrategia más adecuada y amplia para validar y dar a conocer el referido diagnóstico.

Trabajo de promoción de la participación política de las mujeres en el MERCOSUR:

- Convocatoria de un concurso regional de cortometrajes de un minuto denominado: PARIDAD ES IGUALDAD, con la doble finalidad de contar con productos audiovisuales que sirvan para difundir e investigar la temática de la participación política de las mujeres y la paridad, y favorecer, a través de la concesión de premios a las obras más votadas por el público, la difusión por parte de sus propios realizadores.
- Promoción de la realización del Coloquio “Las mujeres y la política en clave regional”, con mujeres políticas y parlamentarias de los países del MERCOSUR, en un espacio para reflexionar sobre las contribuciones del movimiento y la perspectiva feminista en la acción política para la generación de una agenda regional que coloque la igualdad entre varones y mujeres como un componente central de la democracia.

# ANEXO 3.- ARTÍCULOS DESTACADOS DE LA CEDAW

## Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

## Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adaptar todos las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

## Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

## Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

## Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

## Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estado Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

# ANEXO 4.- ESFERA DE ESPECIAL PREOCUPACIÓN H DE LA DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING SOBRE LOS MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL ADELANTO DE LA MUJER

## **Objetivo estratégico H.1. Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales**

Párrafo 203.- Medidas que han de adoptar los gobiernos:

- a) Velar por que la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer recaiga en las esferas más altas de gobierno que sea posible; en muchos casos esta tarea podría estar a cargo de un ministro del gabinete;
- b) Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos; entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación;
- c) Proporcionar capacitación en el diseño y el análisis de datos según una perspectiva de género;
- d) Establecer procedimientos que permitan al mecanismo recopilar información sobre cuestiones de política, en todas las esferas del gobierno, en una fase temprana y utilizarla en el proceso de formulación y examen de políticas dentro del gobierno;
- e) Informar periódicamente a los órganos legislativos acerca del progreso alcanzado, según proceda, en la aplicación de las medidas encaminadas a incorporar la problemática del género, teniendo en cuenta la aplicación de la Plataforma de Acción;

- f) Alentar y promover la participación activa de la amplia y diversa gama de agentes institucionales en los sectores público, privado y voluntario, a fin de trabajar por la igualdad entre la mujer y el hombre.

## **Objetivo estratégico H.2. Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales**

Párrafo 204.- Medidas que han de adoptar los gobiernos:

- a) Velar por que, antes de adoptar decisiones en materia de políticas, se realice un análisis de sus repercusiones en las mujeres y los hombres;
- b) Revisar periódicamente las políticas, los programas y los proyectos nacionales, así como su ejecución, evaluando la repercusión de las políticas de empleo e ingresos a fin de garantizar que las mujeres sean las beneficiarias directas del desarrollo y que toda su contribución al desarrollo, tanto remunerada como no remunerada, se tenga en cuenta en la política y la planificación económicas;
- c) Promover estrategias y objetivos nacionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres a fin de eliminar los obstáculos al ejercicio de los derechos de la mujer y erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer;
- d) Trabajar con los miembros de los órganos legislativos, según proceda, a fin de promover la introducción en todas las legislaciones y políticas de una perspectiva de género;
- e) Encomendar a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género y teniendo en cuenta la Plataforma de Acción; confiar la responsabilidad del cumplimiento de ese mandato al nivel más alto posible; establecer o reforzar una estructura

de coordinación interministerial para cumplir ese mandato y vigilar los progresos hechos y mantener el enlace con los mecanismos pertinentes.

Párrafo 205.- Medidas que han de adoptar los mecanismos nacionales:

- a) Facilitar la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre la igualdad entre mujeres y hombres, elaborar estrategias y metodologías adecuadas, y promover la coordinación y la cooperación dentro del gobierno central a fin de conseguir que una perspectiva de género se incorpore normalmente en todos los procesos de formulación de políticas;
- b) Promover y establecer relaciones de cooperación con las dependencias pertinentes del gobierno, los centros de estudio e investigación sobre la mujer, las instituciones académicas y educacionales, el sector privado, los medios de difusión, las organizaciones no gubernamentales, especialmente las organizaciones de mujeres, y todos los demás agentes de la sociedad civil;
- c) Empezar actividades centradas en la reforma jurídica con relación a, entre otras cosas, la familia, las condiciones de empleo, la seguridad social, el impuesto sobre la renta, la igualdad de oportunidades en la educación, las medidas positivas para promover el adelanto de la mujer, y la percepción de actitudes y de una cultura favorables a la igualdad, y también promover una perspectiva de género en las reformas jurídicas de las políticas y los programas;
- d) Promover una mayor participación de la mujer como agente activa y beneficiaria en el proceso de desarrollo; lo cual tendría como resultado mejorar la calidad de la vida para todos;
- e) Establecer vínculos directos con órganos nacionales, regionales e internacionales relacionados con el adelanto de la mujer;
- f) Dar capacitación y asesoramiento a los organismos gubernamentales a fin de que tengan en cuenta en sus políticas y programas una perspectiva de género.

**Objetivo estratégico H.3. Preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo**

Párrafo 207.- Medidas que han de adoptar los gobiernos:

- a) Asegurar la preparación periódica de una

publicación de estadísticas sobre género en que se presenten e interpreten datos pertinentes sobre mujeres y hombres en forma que resulte útil para una amplia gama de usuarios no técnicos;

- b) Velar por que en cada país los productores y usuarios de las estadísticas revisen periódicamente la utilidad del sistema oficial de estadísticas y el grado en que mide las cuestiones de género, y elaborar un plan de las mejoras necesarias, cuando proceda;
- c) Desarrollar y estimular el desarrollo de estudios cuantitativos y cualitativos por parte de las organizaciones de investigación, los sindicatos, los empleadores, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, sobre la distribución del poder y la influencia en la sociedad, en que se indique el número de mujeres y de hombres en cargos superiores, tanto en el sector público como en el privado;
- d) Utilizar, en la formulación de políticas y en la ejecución de programas y proyectos, datos que reflejen mejor las cuestiones de género.

# ANEXO 5.- ESTADO DE FIRMA Y RATIFICACIÓN DE LA CEDAW Y DE SU PROTOCOLO FACULTATIVO

	CEDAW (fecha de firma)	CEDAW (fecha de ratificación)	Protocolo facultativo (fecha de firma)	Protocolo facultativo (fecha de ratificación)
<b>Argentina<sup>1</sup></b>	17 de julio de 1980	15 de julio de 1985	28 de febrero de 2000	20 de marzo de 2007
<b>Bolivia</b>	30 de mayo de 1980	8 de junio de 1990	10 de diciembre de 1999	27 de septiembre de 2000
<b>Brasil<sup>2</sup></b>	31 de marzo de 1981	1 de febrero de 1984	13 de marzo de 2001	28 de junio de 2002
<b>Chile</b>	17 de julio de 1980	7 de diciembre de 1989	10 de diciembre de 1999	
<b>Colombia</b>	17 de julio de 1980	19 de enero de 1982	10 de diciembre de 1999	23 de enero de 2007
<b>Costa Rica</b>	17 de julio de 1980	4 de abril de 1986	10 de diciembre de 1999	20 de septiembre de 2001
<b>Cuba<sup>3</sup></b>	6 de marzo de 1980	17 de julio de 1980	17 de marzo de 2000	
<b>Ecuador</b>	17 de julio de 1980	9 de noviembre de 1981	10 de diciembre de 1999	5 de febrero de 2002
<b>El Salvador<sup>4</sup></b>	14 de noviembre de 1980	19 de agosto de 1981	4 de abril de 2001	
<b>Guatemala</b>	8 de junio de 1981	12 de agosto de 1982	7 de septiembre de 2000	9 de mayo de 2002
<b>Honduras</b>	11 de junio de 1980	3 de marzo de 1983		
<b>México</b>	17 de julio de 1980	23 de marzo de 1981	10 de diciembre de 1999	15 de marzo de 2002
<b>Nicaragua</b>	17 de julio de 1980	27 de octubre de 1981		
<b>Panamá</b>	26 de junio de 1980	29 de octubre de 1981	9 de junio de 2000	9 de mayo de 2001
<b>Paraguay</b>		6 de abril de 1987	28 de diciembre de 1999	14 de mayo de 2001
<b>Perú</b>	23 de julio de 1981	13 de septiembre de 1982	22 de diciembre de 2000	9 de abril de 2001
<b>República Dominicana</b>	17 de julio de 1980	2 de septiembre de 1982	14 de marzo de 2000	10 de agosto de 2001
<b>Uruguay</b>	30 de marzo de 1981	9 de octubre de 1981	9 de mayo de 2000	26 de julio de 2001
<b>Venezuela<sup>5</sup></b>	17 de julio de 1980	2 de mayo de 1983	17 de marzo de 2000	13 de mayo de 2002

- 1 Reserva: el Gobierno de la Argentina manifiesta que no se considera obligado por lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 29 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- 2 Reserva: el Brasil no se considera obligado por lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 29 de la Convención.
- 3 Reserva: el Gobierno de la República de Cuba formula una reserva concreta respecto de las disposiciones del artículo 29 de la Convención, por cuanto sostiene que toda controversia que surja entre Estados partes deberá resolverse mediante negociaciones directas y por medio de los canales diplomáticos.
- 4 Reserva: el Gobierno de El Salvador formuló una reserva con respecto a la aplicación de las disposiciones del párrafo 1 del artículo 29 de la Convención.
- 5 Reserva: Venezuela hace formal reserva de lo dispuesto por el artículo 29, párrafo 1, de la Convención, en el sentido de que no acepta el arbitraje ni la jurisdicción de la Corte Internacional de Justicia para dirimir las diferencias suscitadas por la interpretación o aplicación de esta Convención.

# NOTAS

- 1 El término que originalmente se empleó en las Naciones Unidas para referirse a los “mecanismos” de las mujeres fue “maquinarias” de las mujeres, en inglés “women’s machineries”. La idea de contar con “maquinarias” creadas formalmente por los Estados para ocuparse del “estatus” de las mujeres surgió en un momento que coincidía con la aparición de la segunda ola del feminismo de los decenios de 1960 y 1970 (véase McBride y Mazur (2010), pág. 28), aunque no hay ninguna prueba que demuestre que fue en el marco de los debates feministas cuando se decidió denominar “maquinarias” a estas entidades. El término se popularizó internacionalmente sobre todo a partir de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en México en 1975, y en cuyo documento de base se empleó este concepto. En la Declaración y Plan de Acción resultantes de esta primera Conferencia Mundial se indica que “[e]n caso de no existir aún, deberían establecerse mecanismos y procedimientos administrativos nacionales apropiados [para promover el estatus de las mujeres]” (véase Naciones Unidas (1976), Informe de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, México, D.F., 19 de junio a 2 de julio de 1975. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N76/353/99/pdf/N7635399.pdf?OpenElement>, apartados 31, 34, 35, 36, 43-1 (n), y sección A sobre el “mecanismo organizacional” (1) y (2).

A partir de entonces en español ha predominado el término “mecanismo” en lugar de “maquinaria” u “organismo”; este último, en opinión de algunos autores, es de mayor equivalencia conceptual, como propone la experta Evangelina García Prince (2012). Esta autora además señala que fue en el marco de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA) cuando se comenzó a hablar de dichas instancias. García Prince afirma que desde el decenio de 1950 la CIM, en sus Asambleas de Delegadas, había logrado proponer a los Estados la creación de las Oficinas del Trabajo de las Mujeres, en el contexto de los Ministerios y Secretarías sectoriales. Pero más tarde, como afirma la investigadora venezolana Ana Lucina García Maldonado en su “Historia de la CIM: 1928-1992”, citada por García Prince (Edición Homenaje del Congreso de la República de Venezuela. Caracas, 1996), la CIM, en su XV Asamblea de julio de 1970, había asumido la tarea de promover entre los Estados miembros la “creación y el fortalecimiento de las Oficinas Nacionales de la Mujer, a nivel Presidencial”, asunto que se dio en algunos países en los años inmediatos, por lo cual, como observa García Prince, en muchos países estos mecanismos se iniciaron dentro del marco de este mandato como “Comisiones femeninas”, “Consejerías de la Mujer”, “Oficinas de la Mujer” y otras entidades análogas.

Sin embargo, en la terminología de los organismos internacionales y de las agencias de cooperación, así como en las investigaciones realizadas, se ha popularizado en concreto el término “mecanismo para el adelanto de la mujer” promovido en el ámbito de las Naciones Unidas desde la década de 1970. A efectos del presente estudio la autora ha preferido utilizar el término “mecanismo” por ser el de mayor uso en español, si bien reconoce que el concepto original denota la idea de entes creados por los gobiernos para encargarse de asesorar a las instituciones públicas sobre el logro de la igualdad de género a través de las políticas públicas. Sobre la evolución terminológica y conceptual de las “maquinarias” y “mecanismos”, véase Evangelina García Prince (2012). Por otro lado, la autora prefiere utilizar el término “de las mujeres” de acuerdo al término original en inglés “women’s machinery” que en su criterio refleja inclusión y diversidad al usarse en plural, aunque reconoce, como se documenta en el estudio, que muchos de estos entes han experimentado un cambio de enfoque ya no centrado únicamente en las “mujeres” sino en la “igualdad de género”,

coherente con el salto del paradigma *Mujer en el Desarrollo* al paradigma *Género en el Desarrollo*, señalado brevemente en la sección “Contexto del estudio”.

- 2 Véase <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>
- 3 También son documentos rectores de ONU Mujeres las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad; se trata de las resoluciones 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) y 2122 (2013), entre otros documentos. Véase <http://www.unwomen.org/es/about-us/guiding-documents>
- 4 Véase <http://www.unwomen.org/es/about-us/guiding-documents>
- 5 El artículo 1 de la CEDAW se puede consultar en el anexo 3. Disponible también en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- 6 Véase <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- 7 Naciones Unidas (1995), *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDFPA%20S.pdf>, párrafo 201.
- 8 Naciones Unidas (1995), Op. Cit., párrafo 202.
- 9 Para un análisis detallado sobre la evolución que experimentó el concepto y la terminología de los MNM a lo largo de los veinte años que abarcan las cuatro conferencias mundiales de la mujer, véase García Prince, Evangelina (2012).
- 10 Naciones Unidas (1976), Op. Cit.
- 11 Rai, Shirin M. (ed.) (2003) *Mainstreaming Gender, Democratizing the State: Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*. Estados Unidos: Transaction Publishers Rutgers, pág. 1.
- 12 Naciones Unidas (1995), Op. Cit., párrafo 196.
- 13 Naciones Unidas (2014), Examen y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Informe del Secretario General. E/CN.6/2015/3. 15 de diciembre de 2014. Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/696/78/pdf/N1469678.pdf?OpenElement>, párrafo 233.
- 14 Véase Rai (2003), Op. Cit., pág. 2; Staudt (2003), “Gender mainstreaming: Conceptual links to institutional machineries” en *Mainstreaming Gender, Democratizing the State: Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*. Estados Unidos: Transaction Publishers Rutgers, págs. 47-50, entre otros.
- 15 El enfoque de *Mujer en el Desarrollo* (MED) es un planteamiento impulsado a partir del decenio de 1970 que busca mejorar o elevar la situación de la mujer dentro del contexto del desarrollo económico. El enfoque MED parte de la hipótesis de que las mujeres están ausentes de los procesos y estrategias de desarrollo y busca integrarlas sin cuestionar la división sexual del trabajo, centrándose únicamente en las necesidades prácticas de la mujer y diseñando acciones concretas dirigidas a estas, es decir, asumiendo que son el centro del problema. Posteriormente, en la década de 1980, surgió la estrategia de *Género en el Desarrollo* (GED), en la que se busca el desarrollo de las mujeres y los hombres y, en sus últimas fases, este enfoque

- asume como variables analíticas indispensables las relaciones de poder entre ambos sexos, la división sexual del trabajo y las prioridades estratégicas de las mujeres. Los enfoques MED y GED han sido aplicados a las diferentes políticas y programas de desarrollo dirigidos a las mujeres, en particular a lo largo de la segunda mitad del siglo XX. Para una descripción detallada véase Molyneux, Maxine (1985) *Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State, and Revolution in Nicaragua*. Feminist Studies, Vol. 11, No. 2. 1985., Rathgeber, Eva M. (1990) *WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice*. The Journal of Developing Areas, Moser, Caroline et al. (1999) *Mainstreaming gender and development in the World Bank: progress and recommendations*. Environmentally and Socially Sustainable Development Series. Social Development. Washington, D.C. Banco Mundial, entre otros.
- 16 Rai (2003), Op. Cit., págs. 1-2.
  - 17 Naciones Unidas (2000), Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (A/S-23/10/Rev.1)] A/RES/S-23/3, 16 de noviembre de 2000, disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/ress233e.pdf> párrafo 24, página 10.
  - 18 Naciones Unidas (2014), Op. Cit., párrafo 236.
  - 19 Naciones Unidas (1995), Op. Cit., párrafo 201.
  - 20 Naciones Unidas (2014), Op. Cit.
  - 21 Disponibles en <http://www.unwomen.org/es/csw/csw59-2015/preparations>
  - 22 ONU Mujeres (2015), La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años. Síntesis del informe del Secretario General sobre el examen y la evaluación de 20 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (E/CN.6/2015/3), disponible en: [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report\\_synthesis\\_sp-fin.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report_synthesis_sp-fin.pdf), p. 37
  - 23 Op. Cit., pág. 39.
  - 24 Véase <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality#sthash.zjFiCdDm.dpuf>
  - 25 Disponible en [http://saladeprensa.sre.gob.mx/images/stories/pdf/declaracion\\_espao.pdf](http://saladeprensa.sre.gob.mx/images/stories/pdf/declaracion_espao.pdf)
  - 26 Disponible en [http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE\\_Consenso\\_de\\_Santo\\_Domingo.pdf](http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf)
  - 27 ONU Mujeres (2013). *Un Objetivo Transformador e Independiente para Lograr la Igualdad de Género, los Derechos y el Empoderamiento de las Mujeres: Imperativos y Componentes Clave en el Contexto del Marco de Desarrollo Post-2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. Nueva York. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/~media/1BC05D2A7F7A4EF49E88F9FF05BE7002.ashx>
  - 28 Véase detalle de las diferentes consultas globales en <https://www.worldwewant2015.org/sitemap>
  - 29 Véase la declaración de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, a propósito del documento final sobre financiamiento para el desarrollo, tras la Tercera Conferencia Internacional sobre el Financiamiento para el Desarrollo celebrada en Addis Abeba, Etiopía, del 13 al 16 de julio de 2015. 23 de julio. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/7/un-women-ed-statement-financing-for-development-outcome>
  - 30 CEPAL (2015). Informe del Comité de Expertos Gubernamentales de Alto nivel (CEGAN), Vigésimo período de sesiones. Consulta Regional de América Latina y Caribe sobre Financiamiento para el Desarrollo. Santiago, Chile. Disponible en: [http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/informe\\_del\\_vigesimo\\_periodo\\_de\\_sesiones\\_del\\_comite\\_de\\_expertos\\_gubernamentales\\_de\\_alto\\_nivel\\_cegan.pdf](http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/informe_del_vigesimo_periodo_de_sesiones_del_comite_de_expertos_gubernamentales_de_alto_nivel_cegan.pdf)
  - 31 Declaración de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres de América Latina y el Caribe frente al 60º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Santiago, 26 a 28 de enero 2016. Fecha del documento: 18 de febrero 2016. Disponible en: <http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/c16001141.pdf>
  - 32 Women's empowerment and the link to sustainable development Agreed Conclusions (Advanced unedited version), CSW60 Agreed Conclusions – 24 March 2016, Commission on the Status of Women 60th session, 14 – 24 March 2016. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/60/csw60%20agreed%20conclusions%2024march.pdf?v=1&d=20160328T173209>
  - 33 Naciones Unidas (2014), Op. Cit.
  - 34 Para un análisis detallado sobre las disposiciones relacionadas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres reflejadas en las constituciones de todos los países, véase el listado elaborado por ONU Mujeres, UN Women Global Gender Equality Constitutional Database, disponible en <http://constitutions.unwomen.org/en>. Por otro lado, se puede encontrar un análisis pormenorizado de los marcos jurídicos de algunos países en el estudio del IIDH (2009) titulado *Legislación para la igualdad entre mujeres y hombres en América Latina*. San José de Costa Rica: IIDH, disponible en: <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1499/la-legislacion%20para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-al-2009.pdf>. En concreto, este estudio analiza la legislación sobre igualdad de género en Costa Rica, Venezuela, Panamá, Honduras y Colombia. Otro estudio de interés es Benavente y Valdés (2014), *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América, disponible en: [http://obela.org/system/files/Pol%20C3%ADticas%20P%20C3%BAblicas%20para%20la%20Igualdad%20de%20C%20A9nero\\_%20CEPAL.pdf](http://obela.org/system/files/Pol%20C3%ADticas%20P%20C3%BAblicas%20para%20la%20Igualdad%20de%20C%20A9nero_%20CEPAL.pdf), en el que se analizan siete casos de políticas públicas que promueven la igualdad y la justicia de género en países de América Latina.
  - 35 A nivel mundial, la División para el Adelanto de la Mujer (*Division for the Advancement of Women* o DAW por sus siglas en inglés, actualmente ONU Mujeres), realizó una síntesis en 2010 sobre los MNM con motivo del examen de Beijing+15 con base en los informes Beijing+15 presentados por los países y por las Comisiones Económicas Regionales de las Naciones Unidas (véase Rounaq Jahan, 2010, *Strengthening National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of Women*. A Global Synthesis Study. División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas. Naciones Unidas. Nueva York. Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL\\_SYNTHESIS\\_REPORT\\_Dec%202010.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL_SYNTHESIS_REPORT_Dec%202010.pdf)). En el caso de América Latina y Caribe, la CEPAL elaboró un estudio en 2010 sobre el estado de los MNM basándose en los informes Beijing+10, Beijing+15, entrevistas, encuestas y revisión documental (véase Fernós (2010), "National mechanism for gender equality and empowerment of women in Latin America and the Caribbean region". Women and Development Series n° 102. División de Asuntos de Género de la CEPAL, Naciones Unidas. Disponible en: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5827/S1000111\\_en.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5827/S1000111_en.pdf?sequence=1)). En la región de CARICOM y con motivo de Beijing+20, ONU Mujeres y el Secretariado de CARICOM encargaron la elaboración de un

- informe sobre la capacidad institucional de los MNM de los países miembros de CARICOM (véase ONU Mujeres / CARICOM (2014) *Institutional Strengthening of National Gender/Women's Mechanisms* (NWMs), informe elaborado para la CARICOM por Alicia Mondesire). De entre los estudios e informes elaborados sobre los MNM de otras regiones, destaca el elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género con motivo del examen Beijing+20 sobre la eficacia de los MNM de los Estados miembros de la Unión Europea (véase EIGE (2014) Beijing + 20: *The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Report*. Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414886ENN.PDF>). A diferencia de muchos de los informes elaborados sobre los MNM, este estudio no se basa en lo que los países notifican en el marco de los informes periódicos que elaboran sobre la PAB. El análisis sobre el desempeño de los MNM está elaborado sobre la base de indicadores rigurosos construidos siguiendo lo pautado por los tres Objetivos Específicos de la Esfera de Especial Preocupación H dedicada a los MNM. Otros esfuerzos destinados a evaluar el estado de los mecanismos de igualdad en América Latina incluyen el realizado por el Área Práctica de Género del PNUD con datos actualizados hasta 2007 (véase PNUD 2007, disponible en [http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2078&Itemid=551](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=2078&Itemid=551)) y el listado elaborado anteriormente por las Naciones Unidas, llevado a cabo por FLACSO como parte del Proyecto Mujeres Latinoamericanas en Cifras de la Red Eurosur (véase <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/>). Cabe mencionar también el Directorio de Mecanismos Nacionales de Igualdad de Género elaborado y actualizado regularmente por ONU Mujeres (Véase ONU Mujeres 2015, disponible en <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/partnerships/nationalmechanisms/directoryofnationalmechanisms.pdf>).
- 36 Existen estudios pormenorizados recientes como, por ejemplo, el dedicado a examinar la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), elaborado por la Universidad Externado de Colombia (2015) "Consideraciones e insumos técnicos para el fortalecimiento del Mecanismo Nacional para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Colombia", realizado con apoyo de ONU Mujeres. Otro estudio individual menos exhaustivo es el elaborado sobre el INAM en Honduras por Pastor/ONU MUJERES (2015) "Evaluación sobre la institucionalidad y el rol rector del INAM y Unidades de Género de las instituciones públicas". Informe Final. ONU Mujeres Honduras.
- 37 Se sugiere consultar la base de datos elaborada por ONU Mujeres sobre las disposiciones relativas a la igualdad de género y los derechos de las mujeres reflejadas en las constituciones de todos los países, véase UN Women Global Gender Equality Constitutional Database, disponible en <http://constitutions.unwomen.org/en>
- 38 En este sentido, es pertinente referirse a estudios como el recientemente elaborado por Benavente y Valdés (2014) Op. Cit. para la CEPAL sobre Políticas Públicas para la Igualdad de Género, el cual realiza un gran aporte analizando y sistematizando siete casos de políticas públicas que promueven la igualdad y justicia de género. La sistematización se basa en un análisis de las diferentes fases del proceso de elaboración de política pública que van desde la problematización, la formulación, la implementación, la evaluación (control y vigilancia) y el seguimiento (pág. 21). La matriz utilizada para examinar los siete casos rastrean diferentes aspectos esenciales como la concepción de la agenda, los actores y alianzas clave (incluidos los MNM, organizaciones de mujeres, academia y organismos internacionales), el contexto político coyuntural, la información y la argumentación técnica, los factores humanos, la garantía de los recursos financieros y administrativos, los mecanismos de evaluación, control y vigilancia, y la información y difusión de la implementación (págs. 111-124).
- 39 En concreto, las de Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú y la República Dominicana. ONU Mujeres tenía presencia en 15 países de América Latina en el momento en que se llevó a cabo la encuesta.
- 40 En particular respondieron los MNM de Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela.
- 41 Consúltense en las fichas de cada MNM incluidas en el anexo 1.
- 42 Informes Beijing+20 de la Argentina, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela, disponibles en <http://www.unwomen.org/es/csw/csw59-2015/preparations> Informes Beijing+15/+10/+5 de Argentina, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela, disponibles en <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/reports.htm>
- 43 Disponibles en <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>
- 44 Véase la dirección web en las fichas de cada MNM en el anexo 1.
- 45 Naciones Unidas (2014). Op. Cit.
- 46 El análisis del origen y la evolución institucional, incluida la situación actual de cada MNM, se ha basado en la legislación pertinente de cada MNM disponible en internet (véanse las fichas de cada MNM en el anexo 1), los informes Beijing+5,+10,+15,+20, Fernós (2010) Op. Cit., datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe de la CEPAL, el Portal de Género del Área Práctica de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe (véase PNUD, 2007) y el Proyecto Mujeres Latinoamericanas en Cifras realizado por FLACSO y Eurosur.
- 47 Véase, por ejemplo, True & Mintrom (2001), "Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming". *International Studies Quarterly*. 45 (1), págs. 27-57.
- 48 Véase CEPAL (2013), "Ficha técnica: Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MNM)", disponible en <http://www.cepal.org/oig/html/niveljerarquico2.html> y CEPAL (2013), «Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM)».
- 49 Méndez, M.E. y Montesdeoca, E.A. (2003), *La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Honduras: luces, sombras y desafíos*. Colección Cuadernos de Desarrollo Humano Sostenible 19. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Tegucigalpa, Honduras. Disponible en: <http://www.plataformademocratica.org/Publicacoes/21459.pdf>, pág. 9.
- 50 Op. Cit., pág. 13.
- 51 ONU Mujeres (2015). *La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años. Síntesis del informe del Secretario General sobre el examen y la evaluación de 20 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (E/CN.6/2015/3)* Disponible en: [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report\\_synthesis-sp-fin.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report_synthesis-sp-fin.pdf)
- 52 CEPAL (2014), "Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el

- documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General en los países de América Latina y el Caribe". Santiago de Chile. Noviembre de 2014. Naciones Unidas. Disponible en: [http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/4/53234/14-20867\\_Informe\\_regional\\_Beijing\\_WEB.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/4/53234/14-20867_Informe_regional_Beijing_WEB.pdf), pág. 23.
- 53 Véase Sector de Mujeres (2012). La reforma de los Acuerdos Gubernativos 200-2000 y 130-2001 por parte del Presidente de la República que indica que él nombrará a la Secretaria Presidencial de la Mujer, sin que la propuesta provenga del listado de las organizaciones de mujeres, es una expresión de mano dura y de cierre de los espacios democráticos que las mujeres hemos conseguido en el marco de cumplimiento a los Acuerdos de Paz. Guatemala, 2 de febrero. Disponible en: [http://www.alainet.org/imagenes/Comunicado\\_reforma\\_Acuerdos\\_SEPREM\\_02-02-12.pdf](http://www.alainet.org/imagenes/Comunicado_reforma_Acuerdos_SEPREM_02-02-12.pdf)
- 54 En El Salvador, Secretaría equivale a Ministerio.
- 55 Véase Programa Ciudad Mujer El Salvador <http://www.ciudadmujer.gob.sv/>
- 56 Véase Observaciones Finales del Comité de la CEDAW a Cuba 2013. Disponible en: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>, párrafo 16.
- 57 Véase Op. Cit.
- 58 Véase Op. Cit., párrafo 17 a.
- 59 Naciones Unidas (1995), párrafo 201, letra b).
- 60 IIDH (2009), Op. Cit.
- 61 Facio, Alda (2012). *La Igualdad Substantiva, Un Paradigma Emergente en la Ciencia Jurídica*.
- 62 Op. Cit.
- 63 García Prince, Evangelina / IIDH (2004). *Leyes y Políticas Públicas de Igualdad. Experiencias regionales y nacionales. Lecciones aprendidas*. Disponible en: [http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc\\_basicos/5\\_biblioteca\\_virtual/4\\_sistema\\_regional/6.pdf](http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/4_sistema_regional/6.pdf), pág. 7.
- 64 Es de advertir que los instrumentos que se señalan como la "política" del país, son los que fueron identificados como tales en las respuestas de la encuesta aplicada a los MNM, en los informes Beijing+20 de los gobiernos o en las consultas realizadas a personal de ONU Mujeres en los países. No es posible definir si alguno de ellos cumple realmente con las exigencias básicas de una política pública.
- 65 El alcance de este estudio no ha permitido comprobar si esto que se declara cumple realmente con las exigencias que plantean estas declaraciones en lo conceptual, metodológico o técnico.
- 66 Universidad Externado de Colombia (2015), Op. Cit., págs. 114-117.
- 67 En el caso de Cuba, el análisis no se basa en las funciones de la FMC, pues no fue creada por ley o decreto, sino en las funciones que la FMC y el gobierno de Cuba declaran que ha asumido como organización de mujeres y mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres.
- 68 En el caso de la proporción que reporta el caso de Venezuela, se debe tomar en cuenta que tal cálculo está basado en el valor diferencial más bajo que tiene el dólar en ese país, que como es sabido, posee tasas diferenciales.
- 69 Centeno, Marcella Zub (2015) Op. Cit., pág. 115.
- 70 D.S. núm. 004-2012-MIMP, de 18 de agosto de 2012.
- 71 Pastor, Mónica / ONU Mujeres (2015), Op. Cit.
- 72 Centeno, Marcella Zub (2015) Op. Cit., pág. 115.
- 73 Op. Cit.
- 74 Véase <http://www.gob.mx/inmujeres/>
- 75 A lo largo del estudio se hace referencia de manera genérica a sistemas o mecanismos regionales, aun si algunos son de ámbito subregional.
- 76 Rivas Peña, Miosotis (2015). "La institucionalidad de género en los procesos de integración regional: El caso del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana". Extracto del trabajo final para optar por el título de Maestra en Género y Desarrollo en la Universidad INTEC, República Dominicana.
- 77 Esta sección ha sido elaborada con base en la información y documentación consultadas en la página web de la CIM-OEA [www.oas.org/cim/](http://www.oas.org/cim/) e incluida en la bibliografía, así como sobre la base de las consultas realizadas a Carmen Moreno, Secretaria Ejecutiva de la CIM.
- 78 Antigua y Barbuda, la Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, el Ecuador, El Salvador, los Estados Unidos de América, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.
- 79 Esta sección ha sido elaborada con base en la información y documentación consultadas en la página web del COMMCA-SICA <http://www.sica.int/commca/> e incluida en la bibliografía, así como sobre la base de las consultas realizadas a las oficinas de ONU Mujeres, a Miosotis Rivas Peña (Secretaria Técnica de la Mujer durante el periodo comprendido entre noviembre de 2007 y enero de 2014) y a Ada Méndez Narváez (Secretaria Técnica interina del COMMCA-SICA durante el periodo de elaboración del estudio).
- 80 Esta sección ha sido elaborada con base en la información y documentación consultadas en la página web del CAN [www.comunidadandina.org/](http://www.comunidadandina.org/) y la página web de REMMNA <http://remmandina.org/>, incluidas en la bibliografía, así como sobre la base de las consultas realizadas a las oficinas de ONU Mujeres y a Grecia Elena Rojas Ortiz, consultora especializada en género e igualdad de oportunidades.
- 81 Una de las tensiones fue el anuncio realizado por Venezuela en 2006 de que dejaría de formar parte de este grupo de naciones. La retirada de Venezuela se hizo efectiva en 2011 y posteriormente Venezuela pasó a ingresar MERCOSUR en 2012.
- 82 Esta sección ha sido elaborada con base en la información y documentación disponible en las páginas web de MERCOSUR <http://www.mercosur.int/> y <http://www.mercosurmujeres.org/es/> e incluida en la bibliografía, las consultas realizadas a las oficinas de ONU Mujeres y a Lilián Celiberti, Coordinadora del Centro de Comunicación Virginia Woolf, Cotidiano Mujer, y Co-Coordinadora de la Articulación Feminista Marcosur (Uruguay).
- 83 La Argentina, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, el Ecuador, Guyana, el Paraguay, el Perú, Suriname, el Uruguay y Venezuela.
- 84 Declaración de la Reunión de Alto Nivel para la Definición de Indicadores y Mecanismos de Transversalización del Enfoque del Género para UNASUR, Quito, Mitad del Mundo, 27 de marzo de 2015.
- 85 Declaración de la VI Reunión Ordinaria del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno de UNASUR, 30 de noviembre 2012, Lima, Perú.

86. Antigua y Barbuda, la Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Granada, Guyana, Jamaica, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tobago, el Uruguay y Venezuela.
87. Declaración Especial sobre la Promoción de la Equidad y Empoderamiento de la Mujer en la Nueva Agenda de Desarrollo Post-2015, párrafo 6.
88. Rivas Peña (2015), Op. Cit., pág. 3.
89. No se han incluido otros procesos de integración regional tales como ALBA (2004), la Alianza del Pacífico (2011), entre otros, por no contar con mecanismos específicos de las mujeres o género.
90. Véase, por ejemplo, True & Mintrom (2001), Op. Cit.
91. No se incluye un análisis del rango de los MNM integrantes de la CIM, dado que esta engloba también otros países que no son objeto del presente estudio.
92. Rivas Peña (2015), Op. Cit., documenta que otra de las técnicas aplicadas fue comenzar a denominar sistemáticamente a la Secretaría Técnica de la Mujer como “Secretaría Técnica de la Mujer para el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana del Sistema de la Integración Centroamericana (STM-COMMCA/SICA)” para transmitir el mensaje de que la Secretaría Técnica de la Mujer no era exclusiva del COMMCA sino de todo el Sistema de Integración.
93. Esta sección resume parcialmente el trabajo de Rivas Peña (2015) respetando la terminología que aparece en el documento original.