

RETOS Y OPORTUNIDADES

de las instituciones encargadas de cerrar
la brecha de desigualdad entre hombres
y mujeres en América Latina:
una mirada a través de la transparencia

RETOS Y OPORTUNIDADES

de las instituciones encargadas de cerrar
la brecha de desigualdad entre hombres
y mujeres en América Latina:
una mirada a través de la transparencia

DICIEMBRE, 2018

ÍNDICE

07

Resumen Ejecutivo

19

Introducción: Contexto latinoamericano de violencia contra las mujeres

1. Metodología	26
1. Transparencia, dificultades encontradas en varios países	29
1. Hallazgos sobre las Instituciones encargadas de cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres	32
a. Destinatarias de las políticas públicas que implementan y diseñan las Instituciones	32
a. Posición organizacional de las Instituciones	35
a. Marcos conceptuales: ¿qué entienden las autoridades estatales por igualdad y por género?	36
a. Objetivos y funciones de las Instituciones	45
a. Planes de trabajo, indicadores y actividades	53
a. Recursos materiales y humanos	55

63

Conclusiones

65

Recomendaciones

RESUMEN EJECUTIVO

La Articulación Regional Feminista por los Derechos Humanos y la Justicia de Género (ARF o Articulación) es una alianza de organizaciones feministas que se encuentra presente en siete países de América Latina: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador¹, México y Perú (en adelante, la región). Las organizaciones participantes en dicha organización son: en Bolivia, Asociación Coordinadora de la Mujer; en Perú, Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer (DEMUS); en Argentina, la asociación civil Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA); en Chile, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género: Corporación Humanas Chile; en Colombia, Corporación Humanas Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género; y, en México, EQUIS: Justicia para las Mujeres.

Uno de los objetivos de la Articulación es la defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres desde una perspectiva feminista dentro de la región. En este marco, la ARF decidió monitorear una de las respuestas institucionales que tienen los Estados con el fin de cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres: la creación de Instituciones, Ministerios o Comisiones específicas.

El presente monitoreo se inscribe en el marco de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS), específicamente relacionado

¹ Ecuador no formó parte de la presente investigación, aunque sí es parte de la ARF.

con el objetivo n°5 (Igualdad de Género) y el n°16 (Paz, justicia e instituciones sólidas). El primero, tiene como fin último terminar con todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, no sólo desde la perspectiva del ejercicio de derechos humanos, sino también como un aspecto fundamental que permite acelerar el desarrollo sostenible a nivel global. Por su parte, el segundo objetivo mencionado tiene como fin promover un contexto de paz, estabilidad, derechos humanos y gobernabilidad efectiva basada en el fortalecimiento del Estado de derecho y, por ende, de sus instituciones.²

Estos objetivos tienen, a su vez, distintas metas e indicadores que marcan una ruta clara sobre las acciones que deberían estar llevando a cabo los Estados para poder alcanzarlos. Si bien la priorización que cada país haga sobre las acciones que implemente, con base en el contexto específico que vive, es relevante; no podemos dejar de mirar la ruta que se enmarca el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante, PNUD), que puede servir como un indicador sobre lo que se ha hecho y lo que falta por hacer en la región.

² Objetivos del Desarrollo Sostenible, Programa de Naciones Unidas, disponible en: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/>

Bajo este marco, la finalidad del presente informe es obtener información sobre las acciones que se ejecutan en los distintos países para cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, y conocer su fortaleza institucional.³ Es objetivo de esta investigación que la información obtenida sea útil a la sociedad civil, de manera que pueda exigir que las autoridades rindan cuentas y creen políticas públicas que disminuyan la desigualdad entre hombres y mujeres, para que estas acciones no se queden en meras simulaciones. Asimismo, se busca evaluar si las políticas públicas, los cambios normativos y las prácticas de las instituciones son congruentes con los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

La información que se presenta en este documento fue recolectada mediante dos herramientas: 1) transparencia activa, es decir, toda aquella información que se encuentra en portales oficiales con acceso público y 2) transparencia pasiva, es decir, aquella información a la que se tuvo acce-

³ Nos referimos a fortaleza institucional en el sentido de que la Unidad de Género cuente con los elementos para su consolidación y mantenimiento, con el fin de que puedan cumplir con sus objetivos. Estos elementos incluyen un marco normativo que garantice su continuidad, una estructura organizacional que permita tener interlocución con actores relevantes y cumplir con su objetivo, así como recursos que permitan llevar a cabo actividades relacionadas con su fin.

so a través de solicitudes de acceso a la información y derecho de petición. Este ejercicio también sirvió para dar cuenta de las buenas prácticas y retos en materia de transparencia en los países participantes, tomando en cuenta que la transparencia es un aspecto fundamental para el cumplimiento del ODS n°16.

LOS RETOS EN MATERIA DE TRANSPARENCIA

En los países que se reportan dentro del estudio podemos encontrar prácticas de transparencia activa muy exitosas, como es el caso de México, Bolivia y Chile, en donde se consiguió la mayoría de la información a través de este medio. Sin embargo, un reto transversal a todos los países, es la información sobre el presupuesto de las instituciones, que no se encuentra disponible de manera clara en ningún país.

Respecto a la transparencia pasiva, los obstáculos que se encuentran para acceder a la información son, principalmente, de índole procesal. Sin embargo, es menester notar que cuando hablamos de acceso a la información, lo procesal se vuelve sustantivo. Sin información o claridad sobre los procesos para acceder a la información, no se puede ejercer el derecho de acceso a la misma.

Las organizaciones hacen hincapié en la necesidad de que los Estados cuenten con información clara sobre quién tiene que responder a la información, a quién tienen que ir dirigidas las solicitudes, la fundamentación y motivación que se requiere para que las autoridades contesten y los tiempos de respuesta. Estas reglas tienen que estar establecidas en la legislación y ser de fácil acceso y consulta. Además, las autoridades tienen la obligación de hacer difusión sobre el derecho a la información de la población. El avance en la región, en términos de acceso a la información, tiene que tomar en cuenta la necesidad de agilizar y facilitar estos procesos para contrarrestar las resistencias de los Estados para transparentar sus acciones.

HALLAZGOS SOBRE LAS INSTITUCIONES ENCARGADAS DE CERRAR LA BRECHA DE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los países pertenecientes a la ARF –y las respectivas instituciones– que analizamos en el informe son los siguientes: Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres (INAM); Bolivia, Viceministerio de Igualdad de Oportunidades; Chile, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; Colombia,

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer; Perú, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; y México, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Destinatarias de las políticas públicas que implementan y diseñan las instituciones

En Argentina, Colombia y México, las instituciones estudiadas tienen objetivos dirigidos exclusivamente a las mujeres. En Chile, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género cuenta con objetivos en los que se incluyen a hombres y mujeres. Las instituciones en Bolivia y Perú dirigen acciones a una población más amplia, que incluye mujeres y hombres, niños, niñas, adolescentes, juventud, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En Perú, además se incluyen personas desplazadas y migrantes internos, y cuentan con una mesa de trabajo de lesbianas y personas TGBI (trans, gay, bisexual e intersexuales).

En este sentido, se vuelve necesario reflexionar sobre la necesidad de crear instituciones en las que las mujeres sean consideradas en una burbuja. El problema con esta aproximación es que en muchas ocasiones aíslan a estas poblaciones de las políticas públicas dirigidas al resto de la sociedad, creando instituciones especiali-

zadas que no ven el problema de manera integral. En adición a lo anterior, las instituciones con ese enfoque no suelen encargarse de transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas del Estado, sino que focalizan sus acciones a políticas dirigidas exclusivamente a mujeres, sin tomar en cuenta su diversidad o su integración en la sociedad, creando “políticas rosas” aisladas del resto de las acciones que implementan.

También resulta pertinente mencionar que las instituciones deben incorporar una perspectiva interseccional que tome en cuenta las diferentes categorías identitarias de las mujeres.

Posición organizacional de las Instituciones

Tres de los seis países cuentan con instituciones que dependen directamente de la Presidencia: Chile, Colombia y Perú. El Instituto Nacional de las Mujeres de Argentina (INAM) depende del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, y el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades de Bolivia depende del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional. En México se creó el Instituto Nacional de las Mujeres como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal.

La dependencia ante el poder ejecutivo puede tener ventajas y desventajas, por lo que es importante considerarlo cuando se haga un análisis sobre las acciones que pueden tomar para erradicar el problema definido en su misión institucional. Por un lado, los países que no tienen organismos independientes tendrán que encontrar mecanismos que aseguren la asignación de presupuesto propio que no dependa de los gastos generales de la presidencia, así como personal competente para la consecución de los objetivos específicos que se plantean y autonomía para el uso y adquisición de los recursos. Por otro lado, los países que no dependen directamente de la presidencia, tienen como reto encontrar canales institucionales que permitan la comunicación efectiva y el impacto transversal de sus políticas en todos los ámbitos en los que funciona el Estado. Debe tener una ubicación estratégica y relevante en el organigrama gubernamental.

Marcos conceptuales: ¿qué entienden las autoridades estatales por igualdad y por género?

Los marcos conceptuales de género y de igualdad son relevantes porque marcan la pauta sobre cómo entienden las instituciones sus objetivos y sus acciones. Respecto

del concepto de género, cuatro países (Argentina, Chile, Perú, y México) reportaron que la información se encontró por transparencia activa, mientras que en Colombia se tuvo que conseguir por medio de solicitudes de acceso a la información. En Bolivia los conceptos se infirieron del plan de política pública. En la mayoría de los países este concepto está definido conforme a marcos internacionales, sin embargo, en el caso de Bolivia, las definiciones tienen características específicas del país, donde se señala que las mujeres bolivianas son “sujetas, titulares de derechos, considerando sus especificidades no sólo en razón de género, sino también en su matriz étnico-cultural y generacional; ello no solo para fines estadísticos, sino para comprender que las violencias contra las mujeres tienen expresiones y dimensiones diferenciadas”.⁴ Chile define la equidad de género, pero no específicamente el género.⁵

El concepto de igualdad sólo figura de manera explícita en la normativa en Perú,

⁴ La información fue recabada de la página web del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades y es referente a la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas, disponible en: <http://www.justicia.gob.bo/index.php/viceministerios/vio>

⁵ El concepto se proporcionó a través de transparencia pasiva. Es un concepto que se encuentra en la ley 20.820, que Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, inspirada en tratados internacionales (Párrafo 1° - Naturaleza, Objeto y Funciones - Artículo 2).

México y Colombia. La definición se consiguió por acceso a la información en Chile y, como en el caso anterior, en Bolivia se extrajo del plan de política pública. En Argentina no figura de manera explícita el concepto, pero hay referencias contenidas en la principal política pública que lleva adelante el INAM, el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2017-2019).

En los conceptos de igualdad y género analizados encontramos retos y buenas prácticas. Como buenas prácticas encontramos el caso de Bolivia que, si bien se centra en *la mujer*, incorpora un análisis interseccional, tomando en cuenta sus identidades étnico-culturales⁶. También está el caso de México, en el que se incluyó, no sólo el concepto de género, sino también el de *perspectiva de género*.⁷ Es importante notar que los dos conceptos

—que brindan un marco conceptual al trabajo institucional— provienen de la ley, por lo que no son fácilmente modificables.

Respecto a los retos, es importante mencionar que las definiciones sobre género e igualdad no se encuentran en la normativa específica de la materia, sino que se derivan de las interpretaciones de otras leyes o de los planes de políticas públicas específicos en la materia; casos de Argentina y Bolivia. Por su parte, Colombia tiene una definición proveniente de una fuente informal (género) y otra de una formal (igualdad). En el caso de Argentina, la definición de género está en una página de internet, pero también se deduce de el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres.⁸ La autoridad de Bolivia otorgó información sobre el concepto de igualdad por medio de transparencia pasiva, haciendo referencia a la interpretación de las definiciones de sus políticas públicas y en determinada normativa, donde la igualdad es un principio básico⁹. Por su parte, ninguno de los conceptos que reportó el

⁶ La información fue recabada de la página web del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades y se refiere a la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas, disponible en: <http://www.justicia.gob.bo/index.php/viceministerios/vio>

⁷ Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. Artículo 5, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

⁸ Información disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/areas-de-intervencion/mujer-trabajo-y-empleo>

⁹ El concepto está en las siguientes leyes: n° 348 Integral para Garantizar una Vida Libre de Violencia; n° 243 Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres; n° 018 del Órgano Electoral y n° 026 de Régimen Electoral hacia las Mujeres.

Instituto de Colombia se encuentran en alguna ley o decreto.¹⁰

Perú es un caso que resulta preocupante, ya que en los últimos meses del año 2018 la mayoría parlamentaria del Congreso de la República, Grupo Fuerza Popular,¹¹ ha derogado los enfoques de género y derechos humanos en decretos legislativos.¹² Estas modificaciones provienen de un movimiento –normalmente liderado por grupos religiosos– que se observa en varias partes de América Latina, en el que la perspectiva de género se ha denominado *ideología* y pretende “terminar con el orden *natural* de la familia y de los *roles asignados* de los hombres y mujeres en la sociedad”.

Objetivos y funciones de las Instituciones

El enfoque de los Estados para aproximarse a la problemática cambia de manera importante en los países de la región, por

lo que es posible encontrar instituciones enfocadas específicamente en la erradicación de la violencia, así como algunas cuyo fin principal es la transversalización de la perspectiva de género, entre otras.

De las seis instituciones analizadas, sólo la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de Colombia no explicita sus objetivos. Las otras cinco instituciones plantean sus objetivos de modo que se pueden dividir en seis ejes temáticos: 1) erradicar la violencia de género, 2) eliminar las formas de discriminación contra las mujeres, 3) garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres, 4) igualdad y equidad, 5) transversalización del enfoque de género y fortalecimiento institucional y 6) otros.

Es importante observar que la mitad de los objetivos están centrados en las mujeres, invisibilizando otras manifestaciones de violencias de género. Por otra parte, el enfoque de interseccionalidad está prácticamente ausente, por lo que sería importante que los Estados incorporaran de manera explícita su compromiso con este enfoque al diseñar e implementar políticas públicas.

Respecto a las funciones, si bien las instituciones cuentan con una cantidad considerable, no informan actividades claras que podamos evaluar. Se determinan funciones genéricas que no señalan a qué se refieren:

¹⁰ Respuestas otorgadas por derecho de petición a la pregunta sobre las definiciones de igualdad y equidad.

¹¹ Con mayoría congresal, liderado por Keiko Fujimori, hija de Alberto Fujimori sentenciado por delitos de lesa humanidad, corrupción y secuestro.

¹² Los decretos en los que se ha derogado esta perspectiva son los siguientes: el 1266, que establece la organización y funciones del Ministerio del Interior; el 1325, que declara en emergencia y dicta medidas para la reestructuración del Sistema Nacional Penitenciario, y el Instituto Nacional Penitenciario; el 1267, de la Ley Nacional del Perú; y el 1348, que aprueba el Código de Responsabilidad Penal de Adolescentes.

procurar, impulsar, apoyar, velar, entre otros, que no tienen inicio ni fin determinados. Para evaluar estas acciones es necesaria la creación de indicadores cualitativos que marquen de manera clara el progreso.

Un ejemplo interesante es el caso de Argentina, que tiene como función **viabilizar** el reclamo ante las representaciones sociales de conductas discriminatorias, sexistas, estereotipadas o denigratorias de la mujer, evidenciadas o transmitidas y/o difundidas en los medios de comunicación masiva. El fin no es claro, pues no se establece si el éxito de esta función es que los reclamos sean escuchados, resueltos o analizados. Para poder determinar el éxito tendría que tener acciones precisas e indicadores claros al respecto.

En adición a lo anterior, encontramos países que centran sus acciones en: establecer alianzas, coordinar, asistir o coadyuvar, entre otros. Esto resulta importante, pues muestra que es necesaria la coordinación y correlación entre más de un organismo de gobierno para que los objetivos se puedan cumplir, por lo que no dependerá solamente de las instituciones que este informe analiza.

El caso de Colombia es representativo, ya que casi todas sus funciones son de coordinación o apoyo y, al no tener objetivos específicos planteados, resulta difícil establecer si estos corresponden a un fin claro.

Por ejemplo, una de sus funciones es **apoyar** a la formulación y diseño de programas, y proyectos, dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres; especialmente las más pobres y desprotegidas, por lo que podemos deducir que no formula ni diseña programas de manera directa.

Por último, tenemos acciones claras y determinadas en los casos de Bolivia y México, que tienen entre sus funciones verbos como: planificar, concretar, formular y dirigir. En este caso es necesaria la evaluación de los resultados tangibles, por ejemplo: el plan específico para favorecer la igualdad, la política que se formuló, la norma que se concretó.

Es importante que las instituciones tengan funciones que permitan valorar su impacto o que den una línea clara sobre lo que se debe hacer para lograr los objetivos establecidos en el apartado anterior. Del mismo modo, es importante que las actividades de coordinación se expliciten para saber cuál es la institución que será responsable o encargada de cumplir con los objetivos que se plantearon y, por consecuencia, lograr las metas establecidas en los ODS.

Planes de trabajo, indicadores y actividades

Todas las instituciones cuentan con un plan de trabajo. Respecto a los indicadores,

sólo Bolivia tiene indicadores de impacto; y solo dos países tienen indicadores de resultados: Bolivia y Colombia. En el caso de Bolivia, se especificó que la política plantea tres resultados de efectos con sus respectivos indicadores cuantitativos y cualitativos. Solo Colombia y México tienen indicadores de eficacia.

Es vital que en todos los países se establezcan métodos para evaluar el cumplimiento de los objetivos (a través de sus funciones) para los que las instituciones fueron creadas. Para esto se deben utilizar indicadores de proceso, resultados e impacto, acordes con dichos objetivos, que permitan medir su eficiencia. Para poder saber si los planes de trabajo se están llevando a cabo, así como la aplicación de los indicadores, es necesario que los países reporten las actividades que llevan a cabo. Sin embargo, sólo Bolivia, Argentina y México especifican estas actividades.

En el caso de México se presentan las actividades de manera muy clara, lo que permite que se relacionen directamente con el objetivo del tercer trimestre de 2017. Sin embargo, no permite un análisis más amplio con las funciones generales ni con los objetivos a largo plazo.

En Argentina las actividades que se enuncian tienen que estar íntimamente

ligadas con las funciones y objetivos del Instituto. Sin embargo, encontramos que, debido a la falta de indicadores es difícil determinar si están cumpliendo a cabalidad todas las funciones y, por ende, con los objetivos.¹³

Las actividades que se enuncian en Bolivia, aunque muy concretas, tampoco están relacionadas con todas las funciones que tiene el Instituto. Por ejemplo, vemos que tiene como actividad la presentación de datos de la encuesta de prevalencia y características de la violencia contra las mujeres. Sin embargo, no vemos de manera concreta la formulación de normas para fortalecer los mecanismos de protección, prevención y atención, que es una de las funciones que debería llevar a cabo.¹⁴ Por otro lado, como buena práctica encontramos que Bolivia sí tiene indicadores de impacto, por lo que muchas de estas actividades se ven reflejadas en una mejora que puede ser medible.

¹³ Cabe resaltar que, si bien no se han definido indicadores para informar el trabajo del Instituto Nacional de las Mujeres, el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres 2017-2019, principal política pública en cabeza del organismo, sí contiene indicadores de resultados.

¹⁴ Es importante mencionar que, aunque es parte de las funciones del Viceministro de Igualdad de Oportunidades según el Decreto Supremo n° 29894, la Asamblea Legislativa Plurinacional es quien elabora y sanciona nuevas normas, considerando la información y apoyo técnico de Ministerios y Viceministerios.

La transversalización de las políticas de género, por su parte, si bien es necesaria y urgente, tiene que incorporarse de manera que permita el seguimiento y monitoreo de acciones para analizar su efectividad. Esto permitirá que se creen acciones concretas que permitan entender la variable de género dentro de las políticas públicas nacionales y responder a los problemas específicos de éstas. Además, es necesario que se creen indicadores con enfoque de género, ya que estos “tienen un impacto mayor en la toma de decisiones de políticas públicas puntuales transformadoras de estas relaciones”,¹⁵ y que no sólo se entienda como algo abstracto y complejo de medir.

Recursos materiales

La falta de información accesible y suficientemente desagregada que permita hacer análisis significativo de las cifras destinadas a la igualdad de género, dificulta el análisis presupuestario. Los datos que se muestran fueron obtenidos a través de transparencia pasiva, pero no en todos los casos pueden ser comparables por la forma en que se entregaron. Por ejemplo, en muchos casos

se solicitó el porcentaje de gasto destinado, y la respuesta fue una cantidad en moneda nacional, lo que no permite comparar con el gasto que los Estados hacen en otros rubros, ni permite comparaciones entre los países. Además, en muchos casos, los períodos presentados no corresponden a los solicitados, o la información no está desglosada para cada año.

Tener información clara sobre los recursos es esencial, ya que el presupuesto propio contribuiría a fortalecer su función; mientras que, sin él, la labor de las instituciones es sólo una simulación que refleja buenas intenciones, pero que no tiene la facultad de concretarlas.

Recursos humanos

Sólo México cuenta con requisitos específicos para ocupar el cargo de titular de la institución. En Chile y en Colombia, puede ocupar el cargo quien cumpla con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública. En Perú, para ser ministro o ministra (que es el puesto jerárquicamente más alto) tampoco se necesitan características especiales. Sin embargo, la Directora o Director General de Igualdad de Género y No Discriminación sí tiene

¹⁵ ONU Mujeres, *Transversalización de Género en los Objetivos De Desarrollo Sostenible – Agenda 2030*, p. 9, 2017.

ciertos requisitos a la hora de contratar.¹⁶ En Argentina no se establecen requisitos para la Directora o Director Ejecutiva/o del INAM;¹⁷ y en Bolivia la designación es de libre nombramiento y no está sujeta a las disposiciones de la carrera administrativa por parte del Estado. En este tema es indispensable contar con criterios claros para garantizar que las personas elegidas tengan el perfil y las capacidades adecuadas para evitar que sean contratadas por razones personales o políticas.

Respecto a la formación de las titulares, la mayoría tiene estudios en ciencias sociales. Sin embargo, todavía hay países en los que las titulares no tienen formación en género, o tienen experiencia muy incipiente en el rubro; cuando, por lo menos, tendrían que contar con formación y/o experiencia en género y derechos humanos que les permita ejercer sus funciones de manera adecuada. Estas faltas están relacionadas

con la inexistencia de criterios para la elección de las titulares y, por lo mismo, con la independencia y capacidad que tienen de tomar decisiones de manera autónoma.

Fortalecer los recursos humanos y económicos para los mecanismos estatales que trabajan por la igualdad de género es una medida de incidencia política imperativa para el movimiento de mujeres, cuyo fin es garantizar la continuidad en la ejecución de políticas públicas y la contratación de personal suficiente para cumplir con los planes operativos.

Recomendaciones

Es indispensable dimensionar el legítimo valor y las implicaciones de institucionalizar la perspectiva de género en los países de la región. Para esto, es necesario consolidar instituciones diseñadas con autonomía de gestión, pero que también tengan suficiente impacto para que sus acciones repercutan en todos los órdenes estatales.

Para ello, entre otras cosas, es indispensable:

- a) **Contar con un marco legislativo claro sobre los conceptos de igualdad y género que tengan, como mínimo, los estándares internacionales.** Estos conceptos, además, deben incluir una mirada interseccional que permita incorporar los retos

¹⁶ Los requisitos que se solicitan son: título profesional universitario de derecho, ciencias sociales o carreras afines, experiencia mínima de tres años en el sector público, estudios especializados en género, capacitación en gestión pública o en materias vinculadas a las funciones a desempeñar, conocimiento básico de ofimática, servicio institucional y orientación a resultados, y proactividad e integridad.

¹⁷ El cargo de la Directora o el Director Ejecutiva/o del INAM es un cargo excluido de manera explícita de la Ley de Empleo Público, pero en ningún lugar se establecen sus requisitos para su designación. Tal como sucede con los ministerios y otras jerarquías, estos cargos son de libre nombramiento por parte del Poder Ejecutivo Nacional (artículo 11 del Decreto 698/2017).

específicos que enfrentan las mujeres con discapacidad, lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, migrantes, refugiadas, indígenas, entre otras. Es preciso que consideren los roles sociales de género que involucran los mandatos tanto de mujeres como de hombres que refuerzan las distintas formas de discriminación.

- b) **Contar con un diseño institucional que permitan ver a estas instituciones como acciones afirmativas,** que tenga como objetivo la transversalización de la perspectiva de género. En este sentido, su estructura y acciones deben prevenir que se creen parches y “políticas rosas” aisladas del resto de las acciones que no atienden específicamente a este fin. El objetivo final no sería crear células aisladas, sino que la perspectiva de género esté presente en todas las acciones e instituciones del Estado.
- c) **Contar con recursos financieros, materiales y humanos óptimos:** además de contar con presupuesto suficiente, se recomienda que cuenten con personal debidamente capacitado para ejercer funciones no sólo de la administración pública, sino de perspectiva e igualdad de género.
- d) **Establecer una estructura especializada:** integrada por personal con un bagaje significativo de conocimientos teóricos y prácticos en torno a la transversalidad e institu-

cionalización de la perspectiva de género. Una herramienta para lograr este fin es establecer mecanismos de asignación y evaluación de personal con esta perspectiva.

- e) **Establecer mecanismos de planeación, seguimiento y evaluación del Plan de Trabajo y actividades:** es vital que se establezcan métodos para evaluar el cumplimiento de los objetivos para los que las unidades fueron creadas. Para esto se deben utilizar indicadores de proceso, resultados e impacto, acordes con dichos objetivos, que permitan medir su eficiencia.
- f) **Establecer objetivos, funciones y acciones claros, y medibles,** que partan de un diagnóstico sobre la situación específica de cada país y cómo afrontarla.
- g) **Establecer prácticas de transparencia efectiva en las instituciones.** Es necesario que éstas rindan cuentas a la sociedad sobre su quehacer y, específicamente, sobre la asignación y ejercicio de recursos. La transparencia debe incluir medidas de transparencia proactiva en las que las instituciones difundan información sobre sus funciones.
- h) **Establecer mecanismos de participación ciudadana –con la sociedad civil– en estas instituciones** para favorecer la comunicación y el diseño de políticas públicas, de acuerdo con las necesidades de la población.

INTRODUCCIÓN:

CONTEXTO LATINOAMERICANO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La preocupación de los Estados por atender las causas que obstaculizan la igualdad de género y la plena incorporación de las mujeres en todos los espacios de la vida social, cultural y económica de los países ha aumentado de manera importante durante los últimos veinte años.¹⁸ Sin embargo, aunque se ha logrado cierto avance en la creación de marcos normativos y políticas públicas sobre el tema, hay problemáticas estructurales que limitan el éxito de dichas medidas.

Para hacer frente a estos problemas es necesario profundizar en la discusión de las causas estructurales que limitan el acceso a la igualdad de género y poner énfasis en el funcionamiento, diseño e implementación de las políticas públicas que implementa el Estado, así como en la medición del efecto real que éstas tienen en la experiencia cotidiana de las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos.

A pesar de que los esfuerzos de ciertos Estados en la región por implementar sistemas efectivos de rendición de cuentas, como México y Ecuador, que generaron sistemas nacionales de acceso a la información

¹⁸ Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Cooperación Española, *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*, 2017.

pública, la información con la que contamos sobre los resultados de las políticas públicas –cómo se miden y las estrategias que se implementan en cada país– está incompleta. La falta de datos sobre el impacto que tienen estas políticas es especialmente preocupante si analizamos la información que demuestra que la brecha de desigualdad de género sigue siendo significativa en la región.

Por poner algunos ejemplos, de acuerdo con los datos publicados en el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 63 de cada 100 mujeres en México y 60 de cada 100 mujeres en el Ecuador han padecido algún incidente de violencia por parte de su pareja u otra persona.¹⁹ Otro indicador relevante es que la diferencia en horas destinadas al trabajo no remunerado entre hombres y mujeres sigue siendo muy amplia, y puede ser explicada por razones vinculadas con la organización social del cuidado definidas por el orden de género dominante. Por ejemplo, en Argentina, en 2013, el tiempo que dedicaron las mujeres de 20 a 59 años –sin ingresos propios– al

trabajo no remunerado²⁰ fue de 58.5 horas a la semana, mientras que los hombres dedicaron 28.6 horas. Por su lado, en Perú, según datos del 2010, las mujeres dedicaron a este trabajo 37.5 horas semanales y los hombres, en las mismas condiciones, 16.2 horas.²¹ Ningún país de la región tiene resultados significativamente distintos.

También se puede analizar el índice de feminidad en hogares pobres, que compara el porcentaje de mujeres pobres, de 20 a 59 años, respecto de los hombres en las mismas condiciones. En 2014, por cada 100 hombres viviendo en hogares pobres en la región mencionada con anterioridad, había 118 mujeres. Este indicador muestra que los esfuerzos de reducción de la pobreza en la región no han tenido el mismo impacto en mujeres y hombres,²² evidenciando la persistencia de la situación de desigualdad.

¹⁹ CEPAL, *Informe anual 2013-2014. El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe* (LC/G.2626), Santiago de Chile, 2014.

²⁰ Es decir, al trabajo que se desempeña sin pago alguno, mayoritariamente en la esfera privada.

²¹ Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL y Cooperación Española, *Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo*, disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo> El observatorio es un continuo de indicadores que presentan los países, inició en 2007, pero tienen datos de muchos años. El año de los datos citados se encuentran en el cuerpo de texto.

²² Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL y Cooperación Española, *Índice de feminidad en hogares pobres*, disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/indice-feminidad-hogares-pobres>

Como se puede observar, el contexto latinoamericano guarda ciertas características y condiciones similares. En general, aunque hemos visto esfuerzos para cerrar las brechas de la desigualdad,²³ las mujeres siguen siendo las más afectadas por algunas de las principales problemáticas dentro de la región, por lo que se siguen encontrando grandes brechas en el acceso a oportunidades y en el ejercicio de derechos. Lo anterior puede ser producto de las resistencias a transformar un sistema social que reproduce estereotipos y se sostiene sobre la base de la división sexual del trabajo.²⁴

Este entramado atenta contra la autonomía de las mujeres y contra sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales, culturales y contra el pleno ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos; lo que desemboca en discriminación y violencias sistemáticas y generalizadas contra mujeres y niñas en toda la región. Además, estas discriminaciones y violencias aumen-

tan, de manera significativa, cuando incluimos otras categorías de análisis, como la identidad de género, la raza, la clase, o la pertenencia a pueblos o comunidades indígenas, entre otras.

En adición a este contexto, dentro de la región se ha observado un fuerte movimiento de grupos organizados, religiosos y cercanos a una derecha conservadora, que tienen como fin imponer una agenda contra la incorporación y transversalización de la perspectiva de género, tanto en las políticas públicas, como en leyes y normativas que han sido diseñadas para disminuir la brecha de desigualdad. Estos grupos han tenido una fuerte incidencia en determinados retrocesos a nivel legislativo sobre algunos derechos adquiridos y sobre el goce y disfrute de los mismos.

En México una de las organizaciones más relevantes de este movimiento es el *Frente Nacional por la Familia* (FNF).²⁵ Entre otras cosas, el FNF ha declarado que es necesario poner un alto a la extralimitación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, haciendo referencia a sus reco-

²³ Un ejemplo es la creación de planes como los siguientes: Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, para Vivir Bien”, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) de México o el Plan de Acción Indicativo 2013-2016 de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres de Perú.

²⁴ Bourdieu, Pierre. *La distinción*. Madrid: Taurus, 1998.

²⁵ El FNF surge como una respuesta al paquete de iniciativas presentadas por el presidente Enrique Peña Nieto el pasado 17 de mayo de 2016, en las que se proponía, entre otras cosas, la legalización del matrimonio y la familia homoparental. Frente Nacional por la Familia, “Quiénes somos”, disponible en <http://frentenacional.mx/quienessomos/> (consultado el 20 de agosto de 2018).

mendaciones en materia de igualdad de género.²⁶ En la 48ª Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), el FNF “dejó en claro” al pleno que se debe regresar a luchar por los principios que le dieron origen, dejando a un lado la “ideología de género” y la “cultura de la muerte”. Sugirieron retirar las expresiones “derechos sexuales y reproductivos”, y “características sexuales”.²⁷ Rodrigo Iván Cortés Jiménez, presidente del FNF, se ha desempeñado como servidor público en diversas ocasiones,²⁸ por lo que su incidencia en estos temas no es menor.

En Chile está la *Red por la Vida y la Familia*²⁹ que ha tenido una incidencia pre-

ocupante en las leyes del país. Entre sus “logros”, tiene una iniciativa presentada en la Cámara de Diputados por diez diputados y aprobada por 59 votos a favor, 1 en contra y 9 abstenciones, en la que se le pide a la presidenta Bachelet que establezca el 25 de marzo de cada año como el “Día del Niño por Nacer” (18 de mayo de 2006). En mayo de 2013 se aprobó el proyecto de Ley de la República no° 725407, presentado por el Senador Jaime Orpis, que establece que todos los 25 de marzo se celebre el “Día del Niño por Nacer y la Adopción” y fue ratificado por el presidente Piñera en noviembre del mismo año. Chile es el único país a nivel internacional que tiene este día reconocido por una Ley de la República y no por Decreto Oficial.³⁰

En Colombia también hay una fuerte presencia de esta corriente; un ejemplo es la plataforma *Unidos por la Vida*,³¹ que

²⁶ Frente Nacional x la Familia, “FNF, junto con la unión Nacional de Padres de Familia (UNPF) y Con Participación, entregamos en la Secretaría de Educación Pública más de 13 mil firmas de padres de familia”, Facebook, agosto 15 de 2018, disponible en <https://web.facebook.com/FrenteNacionalPorLaFamiliaOficial/>

²⁷ Frente Nacional por la Familia, “La 48a Asamblea General de la OEA llegó a su fin y dejamos muy en claro ante el pleno que debe regresar a la lucha por los principios que le dieron origen [...]”, Facebook, 6 de junio de 2018, disponible en <https://web.facebook.com/FrenteNacionalPorLaFamiliaOficial/videos/1990079921011951/>

²⁸ Se ha desempeñado como Regidor de Naucalpan y Diputado Federal Responsable de asuntos de Política Exterior, Seguridad y Defensa Nacional. Además, es el presidente de la subcomisión Familia.

²⁹ Esta organización se define como: “una Red de instituciones y personas naturales chilenas comprometidas con los valores que protegen y fortalecen la vida y la familia. Representamos en Chile también, a cientos de organizaciones mundiales que protegen a los seres humanos inocentes, desde el momento de la concepción, hasta la muerte natural. Todo el que ama la vida, resguarda la dignidad de los más débiles y tiene el deber respetar toda vida humana siendo la familia natural el lugar privilegiado para nacer,

crecer, desarrollarse y trascender. Es en la familia donde se aprenden los valores y principios dados con amor, por los padres y que es valorado por la sociedad entera, por ser el lugar donde la persona encuentra la felicidad.” Información disponible en: Con Participación, “Acerca”, consultado el 18 de agosto de 2018, disponible en <http://portal.conparticipacion.mx/us/nosotros>.

³⁰ Red por la Vida y la Familia, “Cronología de antecedentes Campaña Día del Niño por nacer 1999” consultado el 18 de agosto de 2018, disponible en <http://redprovida.com/ley-2/>.

³¹ Esta plataforma se describe como “Plataforma que nació en el año 2006 y que está comprometida con las personas y las organizaciones de la sociedad civil que están comprometidos con la defensa y promoción de la vida humana y la familia.” Disponible en: Unidos Por la Vida, “Historia”, consultado

se ha movilizado con gran intensidad para impedir la despenalización del aborto. Llevó a cabo una campaña de intervenciones ciudadanas para oponerse a la demanda de la transnacional *Women's Link Worldwide* en la Corte Constitucional; presentaron 4 millones de intervenciones ciudadanas que inundaron los despachos de la corte. En 2005, frente al fracaso de sus acciones declararon que:

“despenalizaron el aborto de manera anticonstitucional y antidemocrática, argumentando en un fallo de cientos de páginas que, aunque existe vida humana en el bebé por nacer, esta vida es de menor valor o calidad frente a la vida de la mujer que lo gesta y por eso se le puede matar en los casos de violación, grave riesgo de salud para la mujer, o malformación grave incompatible con la vida (sic). Esto es sencillamente fue revivir la doctrina nazi”.³²

En Argentina está el grupo *Unidad Provida*, que se describe como una red de

más de 150 organizaciones que promueve el derecho a vivir de la mujer y del niño por nacer. Desde su perspectiva, “el aborto legal es un fracaso social. Destruye a una mujer, termina con la vida de un niño y nos hace a todos más inhumanos.”³³ Hay, además, varios grupos que consideran que “la perspectiva de género (...) introduce dinamismos de conflicto en la sociedad. En efecto, en lugar de ver a la mujer en el marco amplio de la familia y la sociedad, se acentúan las diferencias y se confrontan sus derechos con los del hombre, que es puesto como un enemigo, en lugar de ser presentado como un compañero en el camino de la vida”.³⁴

Perú es otro caso preocupante, ya que en los últimos meses la mayoría parlamentaria del Congreso de la República, Grupo Fuerza Popular, ha derogado los enfoques de género y derechos humanos en decretos legislativos sumamente relevantes, como: el 1266, que establece la organización y funciones del Ministerio del Interior; el 1325, que declara en emergencia y dicta medidas para la reestructuración del Sis-

en 18 de agosto de 2018, disponible en <http://www.unidosporlavida.com/sobre-nosotros/#prettyPhoto>.

³² Unidos Por la Vida, “Historia”, consultado en 18 de agosto de 2018, disponible en <http://www.unidosporlavida.com/sobre-nosotros/#prettyPhoto>

³³ Unidad Provida, “Inicio”, consultado el 18 de agosto de 2018, disponible en <https://www.unidadprovida.org/>

³⁴ Laferriere, Jorge Nicolás, *La ideología de género y sus consecuencias en la legislación: las etapas del caso Argentino*, Red Latinoamericana Cardenal Van Thuan para la Doctrina Social de la Iglesia, p. 27.

tema Nacional Penitenciario y el Instituto Nacional Penitenciario; el 1267, de la Ley Nacional del Perú; y el 1348, que aprueba el Código de Responsabilidad Penal de Adolescentes. Asimismo, se derogó parcialmente el Decreto Legislativo 1323, que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género, que penalizaba la discriminación o incitación de la discriminación, entre otros, por razones de orientación sexual o de identidad de género.

En Bolivia, estos grupos todavía no tienen injerencia tan clara en las acciones del Estado. Sin embargo, existe la *Plataforma por la Vida y la Familia*, cuyo objetivo es “preservar la familia y la vida, como dos preceptos inalienables de todos los bolivianos” (sic). Los representantes de la Plataforma se han manifestado para pedir el veto presidencial del artículo 157 del nuevo Código de Sistema Penal, que permite el aborto en Bolivia a partir de ocho causales.

La capacidad de incidencia política que tienen estos grupos no es menor. Su avance y consolidación dentro de los espacios formales de toma de decisiones tienen repercusiones claras y tangibles en lo que respecta a la disminución de la brecha de desigualdad y el ejercicio de derechos de

las mujeres. Por lo que, en la actualidad, es necesario monitorear, consolidar, ampliar y defender los logros alcanzados en la materia, con el fin de, entre otras cosas, que los ODS se hagan realidad.

Bajo este contexto surge el presente informe, que es un esfuerzo de la Articulación Regional Feminista por los Derechos Humanos y la Justicia de Género (ARF), una alianza de organizaciones feministas³⁶ presente en siete países de América Latina: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador³⁷, México y Perú. Uno de los objetivos de la Articulación es la defensa y promoción de los derechos de las mujeres desde una perspectiva feminista en la región. Dentro de este marco, la ARF identificó la necesidad de monitorear una de las respuestas institucionales que tienen los Estados para cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres: la creación de Instituciones, Ministerios o Comisiones específicas para este fin con diversas metas y objetivos.³⁸

³⁶ Las organizaciones participantes son: Asociación Coordinadora de la Mujer, Bolivia; DEMUS, Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer, Perú; Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-asociación Civil- ELA, Argentina; Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género: Corporación Humanas Chile, Chile; Corporación Humanas Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, Colombia y EQUIS: Justicia para las Mujeres, México.

³⁷ Ecuador no formó parte de la presente investigación, aunque sí es parte de la ARF.

³⁸ Es importante mencionar que en algunos países hay más de

Todas estas acciones de monitoreo se inscriben en el marco de los ODS, específicamente el objetivo n°5 (Igualdad de Género) y en el n°16 (Paz, justicia e instituciones sólidas). El primero tiene como fin último terminar con todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, no sólo desde la perspectiva del ejercicio de un derecho humano básico, sino también como un aspecto fundamental que permite acelerar el desarrollo sostenible a nivel global. Por su parte, el segundo objetivo mencionado, tiene como fin promover un contexto de paz, estabilidad, derechos humanos y gobernabilidad efectiva basada en el fortalecimiento del Estado de derecho y, por ende, de sus instituciones.

Estos objetivos tienen distintas metas e indicadores que marcan una ruta clara sobre cuáles son las acciones que deberían de estar llevando a cabo los Estados para poder alcanzarlos. Si bien la priorización que cada país haga sobre las acciones que implementa, con base en el contexto específico que se vive, es relevante, no podemos dejar de mirar la ruta que marca el PNUD y que puede servir como guía sobre

lo que se ha hecho y lo que falta por hacer en la región.

Bajo este contexto, la finalidad del presente informe es obtener información acerca de las acciones ejecutadas dentro de los distintos países para cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Es objetivo de esta investigación que la información obtenida sea útil a la sociedad civil, de manera que pueda exigir que las autoridades rindan cuentas y creen políticas públicas que, en efecto, disminuyan la desigualdad y violencia contra las mujeres. También se busca evaluar si las políticas públicas, los cambios normativos y las prácticas de las instituciones son coherentes con los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

El presente documento contiene los principales hallazgos de la investigación, comenzando con un análisis de las buenas prácticas y obstáculos a los cuales se enfrentaron las organizaciones participantes, en materia de transparencia, en los diferentes países. Posteriormente presentamos los hallazgos sobre el funcionamiento de las instituciones, haciendo hincapié en los resultados sobre sus objetivos, funciones, actividades y recursos, así como el marco conceptual sobre igualdad y género en el que actúan.

una institución con este propósito o con propósitos particulares. Sin embargo, se seleccionó aquella que tuviera más facultades acordes a los objetivos del desarrollo sostenible de la agenda 2030.

1. METODOLOGÍA

Una buena política pública debe poder ser monitoreada y evaluada para determinar sus alcances y retos, para lo que se necesita que la información esté disponible y sea transparente. Es por eso que la Articulación Regional Feminista por los Derechos Humanos y la Justicia de Género ha elegido como una de sus principales herramientas de trabajo la transparencia y el acceso a la información. Nos dimos a la tarea de analizar el diseño, el marco conceptual y la estructura de las instituciones mediante herramientas de transparencia activa y pasiva. Para este fin, preparamos una batería de once preguntas (Anexo A) dirigidas.

Objetivo General:

Obtener información sobre las acciones ejecutadas dentro de los distintos países para disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, y conocer su fortaleza institucional.

Objetivos Específicos:

1. Recaudar información de utilidad a la sociedad civil, de manera que pueda exigir que las autoridades rindan cuentas y creen políticas públicas que disminuyan la desigualdad y la violencia contra las mujeres.
2. Evaluar si las políticas públicas, los cambios normativos y las prácticas de las instituciones son congruentes con los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Método y técnica:

1. Transparencia activa, es decir, toda aquella información que se encuentra en portales con acceso público;
2. Transparencia pasiva, es decir, aquella información a la que se accedió mediante solicitudes de acceso a la información y derecho de petición. En este sentido, es importante recalcar que los datos que se muestran son exclusivamente aquellos que proporcionaron las instituciones estatales.

Ejes Temáticos y Variables

Las variables utilizadas buscan conocer la fortaleza de las instituciones destinadas a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres:

- **Marco normativo y conceptual:** Se tomó en cuenta que las instituciones estén previstas en documentos normativos que den certeza jurídica sobre su funcionamiento, organización y recursos, de manera que su operación no quede al arbitrio de las autoridades. Se analizó tanto el marco nacional, como el internacional.
- **Instrumentos de diseño, planeación y evaluación de políticas públicas:** Información sobre objetivos, funciones, actividades, planes de trabajo y sobre los in-

dicadores de evaluación e impacto de las actividades; con el fin de evaluar si las Instituciones cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación enfocados en el cumplimiento de su labor y que faciliten la toma de decisiones, a partir de la medición de los resultados de las acciones.

- **Recursos:** Información sobre los recursos presupuestales y humanos.
 - * *Económicos:* información sobre de dónde provienen los recursos de las instituciones, además de cuántos recursos se asignan a la igualdad de género. Fue muy difícil sistematizar la información sobre los recursos destinados a la igualdad debido a que los países presentaron los datos en formato diferente.³⁹ Sin embargo, hicimos una relación de algunos datos importantes por país, como cuánto ha aumentado o disminuido con el paso del tiempo en cada Estado.
 - * *Humanos:* Para conocer esta variable solicitamos información sobre los mecanismos de asignación del o la titular del instituto, señalando los perfiles. Posteriormente analizamos el personal con el que cuentan las instituciones.

³⁹ Algunos países contestaron con el porcentaje del presupuesto total asignado (Argentina y Perú) y otros la cantidad total de dinero en este rubro (México y Chile).

Criterios de análisis

Analizamos la información disponible y los medios por los que se podía acceder a la misma. Después establecimos, de manera descriptiva, las destinatarias de las políticas públicas para cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Además, hicimos un análisis comparado con los distintos países sobre el marco conceptual bajo el que se desarrollan, específicamente, en los conceptos de género e igualdad; y un cruce de datos sobre los objetivos, funciones y actividades, para saber si hay relación entre ellos. Con relación a los recursos humanos, el análisis se centró en el perfil de la/el titular con base en dos criterios: perfil académico en humanidades y antecedentes en género y/o derechos humanos.

2. TRANSPARENCIA, DIFICULTADES ENCONTRADAS EN VARIOS PAÍSES

La transparencia es una de las herramientas principales que tiene la sociedad civil para monitorear la respuesta de los Estados a las problemáticas de los países. Señalar los obstáculos en el acceso a la información tiene como objetivo hacer evidente que, en el mejor de los casos, hay información relevante –para saber si sus políticas son o no efectivas– con la que los Estados no cuentan.

En los países de la región podemos encontrar prácticas de transparencia activa muy exitosas, como es el caso de México, Bolivia y Chile, en donde se consiguió la mayoría de la información con este recurso. Sin embargo, la mayoría de los países no cuenta con información completa sobre cuestiones fundamentales para evaluar su desempeño. Los casos de Argentina y Colombia destacan por la poca información que es pública y de acceso a la ciudadanía.

La información sobre el presupuesto de las instituciones, sobre todo el presupuesto desglosado que debería permitir analizar en qué se gastó y cómo se ejecutaron los fondos, no está disponible en ninguno de los países, por lo que se accedió mediante solicitudes de acceso o derecho de petición (transparencia pasiva). En la mayoría de los casos la respuesta fue preocupante, ya que la información entregada no fue sa-

tisfactoria.⁴⁰ Por ejemplo, en muchos casos se solicitó el porcentaje de gasto destinado y la respuesta fue una cantidad en moneda nacional, lo que no permite comparar con el gasto de los Estados en otros rubros, ni entre los países. Además, en muchos casos los periodos presentados no corresponden a los solicitados, o la información no está desglosada por año.

El uso transparente de recursos públicos tiene que ser una prioridad para los países comprometidos con la reducción de la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. En muchos casos, el aumento de inversión en políticas públicas destinadas a la igualdad entre hombres y mujeres es una medida considerada como suficiente para alcanzar los objetivos que plantea la agenda de desarrollo sostenible 2030. Sin embargo, sin conocimiento de los recursos asignados y ejecutados de manera desglosada, no podemos saber si un aumento en la asignación de recursos se traduce de manera efectiva en políticas públicas exitosas, ni en qué áreas es mejor invertir.

La agenda 2030 propone como un indicador del ODS n°5, referente a la igualdad de género, que se rinda información

sobre el gasto gubernamental recurrente y de capital en sectores que benefician desproporcionadamente a las mujeres, personas en desventaja económica y otros grupos vulnerados. Si no hay datos desagregados y transparentes, no podemos saber si este indicador se está cumpliendo o no.⁴¹ Además, establece como meta del ODS n° 16, “crear, a todos los niveles, instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas,”⁴² cuyo indicador son los: “16.6.1 Gastos primarios del gobierno en proporción al presupuesto aprobado originalmente, desglosados por sector (o por códigos presupuestarios o elementos similares)”. Este indicador, junto con los hallazgos del presente informe, muestran que, si se quieren alcanzar las metas del desarrollo sostenible, es necesario hacer varios cambios.

En el caso de transparencia pasiva, los obstáculos para acceder a la información son, principalmente, de índole procesal. Cuando hablamos de acceso a la información, lo procesal se vuelve sustantivo.

⁴⁰ Esta información se analiza en el apartado referente al presupuesto.

⁴¹ ONU Mujeres, *Transversalización de Género en los Objetivos De Desarrollo Sostenible—Agenda 2030*, 2017.

⁴² Meta 16.6 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf, p. 20.

Si no hay información o claridad sobre los procesos para acceder a la información, no se puede ejercer el derecho de acceso a la información. Las organizaciones hacen hincapié en la necesidad de que los Estados cuenten con información clara sobre quién tiene que responder a la información, a quién tienen que ir dirigidas las solicitudes, la fundamentación y motivación necesaria para que las autoridades contesten, así como los tiempos de respuesta. Estas reglas tienen que estar establecidas en la legislación y ser de fácil acceso y consulta. El avance en la región en términos de acceso a la información tiene que tomar en cuenta la necesidad de agilizar y facilitar estos procesos para contrarrestar las resistencias de los Estados para transparentar sus acciones.

3. HALLAZGOS

SOBRE LAS INSTITUCIONES ENCARGADAS DE CERRAR LA BRECHA DE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Una vez analizados los obstáculos y particularidades en materia de transparencia, es necesario estudiar los hallazgos sobre el funcionamiento de las instituciones encargadas de cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Para esto, es necesario esclarecer para quién son las políticas públicas implementadas. Después, analizar cuál es la posición organizacional de las instituciones y los marcos conceptuales bajo los cuáles se rigen: qué entienden las autoridades estatales por igualdad y por género. En adición a lo anterior, se analizan los objetivos y funciones de las instituciones, así como sus planes de trabajo, indicadores y actividades. Por último, analizar la información referente a los recursos, tanto humanos como materiales.

3.1. Destinatarias de las políticas públicas que implementan y diseñan las Instituciones

Los países de la articulación regional y las instituciones que analizamos en el presente informe, son los siguientes: Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres (INAM); Bolivia, Viceministerio de Igualdad de Oportu-

nidades⁴³; Chile, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer; Perú, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y México, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). En adelante las nombraremos “instituciones”.

El objeto de estudio son las instituciones encargadas de la igualdad de género, pero, aunque sus objetivos muchas veces se encuentran dirigidos a hombres y mujeres, en la mayoría de los casos hay una centralidad en torno a las mujeres, y no consideran otro tipo de manifestaciones sexogenéricas o enfoques de interseccionalidad.

En Argentina, Colombia y México, estas instituciones tienen objetivos dirigidos exclusivamente a las mujeres. El INMUJERES (México) no trabaja directamente con ellas, sino que coordina acciones de políticas públicas de atención a las mujeres en diferentes materias. Por otro lado, en Chile,

el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género cuenta con objetivos en los que se incluye a hombres y mujeres. Las instituciones en Bolivia y Perú, por su parte, dirigen acciones a una población más amplia, que incluye mujeres y hombres, niños, niñas, adolescentes, juventud, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En el caso de Perú, además, se incluyen personas desplazadas y migrantes internos.

En este sentido, se vuelve necesario reflexionar sobre la problemática de crear instituciones en las que las mujeres sean consideradas parte de un grupo más amplio de poblaciones que, en muchos casos, denominan de manera errónea como “vulnerables”. Esta delimitación aísla a estas poblaciones del resto de las políticas públicas dirigidas, creando instituciones especializadas que no ven el problema de manera integral. Comúnmente, las instituciones con ese enfoque no se encargan de transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas del Estado, sino que focalizan sus acciones a políticas dirigidas exclusivamente a mujeres (por hablar de una población a la que se dirigen), sin tomar en cuenta su diversidad ni su integración en la sociedad, creando “políticas rosas” aisladas del resto de las acciones que implementan.

⁴³ Además, Bolivia reporta la existencia del Viceministerio de Descolonización, dependiente del Ministerio de Cultura, que cuenta con una Unidad de Despatriarcalización para la transversalización del enfoque de género, misma que trabaja de manera autónoma al Viceministerio de Igualdad de Oportunidades. Se hizo una solicitud de información amplia a estas instituciones para conocer sus fuentes de financiamientos, recursos humanos y planes operativos para poder completar la mirada del fortalecimiento a mecanismos de promoción de los derechos de las mujeres en Bolivia, sin embargo, no se reportan todos los hallazgos referentes a este Ministerio, debido a que el objetivo del presente estudio es centrarse en la institución central enfocada en cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

Por ejemplo, las políticas públicas destinadas a personas desplazadas y migrantes en Perú pueden tener un componente de género, o ser analizadas desde esta perspectiva; sin embargo, aisladamente, tienen características muy distintas que no pueden ser tratadas de la misma forma, ni deben ser consideradas como el mismo tipo de discriminación.

La transversalización de las políticas de género es necesaria y urgente, y tiene que incorporarse de manera que permita el seguimiento, y monitoreo, de acciones para analizar su efectividad. Esto implica crear acciones concretas que permitan entender la variable de género dentro de las políticas públicas nacionales y responder a los problemas específicos de éstas. Además, es necesario que se creen indicadores con enfoque de género, ya que esto “tienen un impacto mayor en la toma de decisiones de políticas públicas puntuales transformadoras de estas relaciones,”⁴⁴ y no sólo como algo abstracto y complejo de medir.

En Bolivia, la fragilidad institucional ha sido evidenciada por los movimientos de mujeres, quienes, en cada cambio de gobierno, se han movilizado para exigir que

se mantenga la jerarquía del mecanismo de género, su consideración en la nueva estructura estatal y la articulación del proyecto de género con el proyecto plurinacional, no como algo solamente transversal (que no cuenta con acciones específicas).⁴⁵ Desde este punto de vista, la meta que se plantean es volver a contar con un ministerio específico de defensa y promoción de los derechos de las mujeres, y no solo con un mecanismo que aglutine varias poblaciones, lo que hasta ahora ha derivado en recursos económicos insuficientes para la ejecución de políticas públicas y un equipo técnico reducido, y en constante reestructuración.

Si bien los ministerios específicos, como los que se señalan los movimientos de mujeres en Bolivia, pueden considerarse como una acción afirmativa que ayuda a visibilizar un problema específico, y a contar con acciones claras y medibles, estos deben de ser temporales; el fin último es que las políticas públicas transversalicen la perspectiva de género de manera integral y adecuada. Es importante señalarlo, dado que la proliferación de este tipo de mecanismos o instituciones ha sido una de las respuestas más comunes de los Estados, lo

⁴⁴ ONU Mujeres, *Transversalización de Género en los Objetivos De Desarrollo Sostenible – Agenda 2030*, p. 9, 2017.

⁴⁵ Agencia de Cooperación Internacional del Japón, *Bolivia: Perfil de Género*, 2006.

que ha resultado en una segregación del tema y en una particularización que no se transversaliza de manera adecuada.

También resulta pertinente mencionar que las instituciones deben incorporar una perspectiva interseccional que considere las diferentes categorías identitarias de las mujeres. El análisis interseccional tiene como objetivo visibilizar otros sistemas de discriminación (la raza, la clase, la religión, la etnia, etc) que exacerban las desigualdades de género, así como exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas, consecuencia de la intersección o interacción de las identidades. Es decir, toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos, y reconoce las experiencias individuales únicas que resultan de la interacción de diferentes categorías identitarias. La interseccionalidad parte de la premisa de que los diferentes tipos de discriminación –racismo, sexismo, clasismo, xenofobia, lesbofobia, transfobia, situación jurídica, entre otras– no actúan de forma independiente, sino que están relacionadas entre sí y, por lo tanto, afectan de forma distinta a cada mujer.⁴⁶

⁴⁶ AWID, Women's Rights, Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_awid_interseccionalidad.pdf, 2004.

Siguiendo esta línea, las instituciones, además de incorporar esta perspectiva, deben coordinarse con otras agencias de gobierno, cuya labor se dirija a los diferentes grupos identitarios –personas con discapacidad, indígenas, extranjeras o de las personas lesbianas, gays, trans e intersexuales (LGBTI), entre otros– para articular las políticas públicas de manera integral, incluyendo a todas las poblaciones. Por el contrario, no deben considerar esta perspectiva como una categoría más, aislada y carente de contexto, en la que las mujeres sean erróneamente consideradas como un grupo minoritario o vulnerado más, sin conexión con otros tipos de discriminación.

3.2. Posición organizacional de las Instituciones

El segundo elemento que analizamos es la estructura institucional, que contempla el estudio de la dependencia de adscripción para determinar la ubicación de las instituciones dentro del aparato gubernamental de cada Estado.

Tres de los seis países cuentan con instituciones que dependen directamente de la presidencia: Chile, Colombia y Perú. El instituto de Argentina depende del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Un caso que llama la atención es el de Bolivia, cuyo

instituto depende del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional. Lo resaltamos porque consideramos que la temática de igualdad de género debe de ser transversal a todas las áreas, no únicamente a las de justicia y transparencia, como ocurre en este caso. En México se creó el instituto como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal.⁴⁷

Es fundamental tener en cuenta la independencia o, en su defecto, dependencia de las instituciones, al analizar las acciones que pueden tomar para erradicar el problema de desigualdad de género. Por un lado, los países que no tienen organismos independientes tendrán que encontrar mecanismos que aseguren la asignación de presupuesto propio –que no dependa de los gastos generales de presidencia– y personal competente para la consecución de los objetivos específicos que se plantean, así como autonomía para el uso y adquisición de los recursos. Por otro lado, en los países donde las instituciones no dependen directamente de presidencia, tienen como reto encontrar canales institucionales que permitan la comunicación efectiva y el impacto transversal de sus

políticas en todos los ámbitos en que funciona el Estado, para tener una ubicación estratégica y relevante en el organigrama gubernamental.

3.3. Marcos conceptuales: ¿qué entienden las autoridades estatales por igualdad y por género?

Antes de analizar los objetivos y funciones, analizamos los marcos conceptuales sobre igualdad y género, pues marcan la pauta de cómo entienden y enmarcan las instituciones sus acciones, metas y objetivos.

Respecto al concepto de género, en cuatro países (Argentina, Chile, Perú, y México) la información se encontró por transparencia activa (analizando las páginas web de acceso público), mientras que en Colombia se tuvo que llevar a cabo un proceso de acceso a la información. En Bolivia los conceptos se extrajeron del plan de política pública. En la mayoría de los países este concepto se encuentra definido conforme a instrumentos internacionales, aunque en el caso de Bolivia tienen características específicas de su país, es decir, toman en cuenta un análisis interseccional que permite situar a las personas dentro de un espacio sociodemográfico e histórico específico dentro de la definición, especificando que las mujeres son “sujetas, titula-

⁴⁷ Es decir, no depende jerárquicamente del gobierno central ni de la presidencia, ya que tiene ciertas competencias y facultades autónomas, además de personalidad y presupuesto propio.

res de derechos, considerando sus especificidades no sólo en razón de género, sino también en su matriz étnico-cultural y generacional; ello no sólo para fines estadísticos, sino para comprender que las violencias contra las mujeres tienen expresiones y dimensiones diferenciadas.”⁴⁸ Por otro lado, Chile define la equidad de género, pero no específicamente el género. La diferencia entre equidad e igualdad se explicará más adelante en el documento.

El concepto de igualdad sólo figura de manera explícita en Perú y México. La definición se consiguió por acceso a la información en Chile y Colombia; como en el caso anterior, en Bolivia se extrajo del plan político de su política pública y es un principio básico en determinadas leyes⁴⁹. En Argentina no figura de manera explícita, pero hay referencias contenidas en el principal plan de política pública que lleva el organismo.

⁴⁸ La información fue recabada de la página web del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, y se refiere a la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas, disponible en: <http://www.justicia.gob.bo/index.php/viceministerios/vio>

⁴⁹ La igualdad es un principio básico en las Leyes n° 348 Integral para Garantizar una Vida Libre de Violencia; n° 243 Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres; n° 018 del Órgano Electoral y n° 026 de Régimen Electoral hacia las Mujeres.

Los conceptos se muestran a continuación.

Tabla 1. Diferencia en los conceptos de Género e Igualdad en Argentina

Argentina	
Género ⁵⁰	Igualdad ⁵¹
Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo con el sexo. El concepto de género es una construcción social, un producto de la cultura que establece qué es lo propio del varón y de la mujer, y que se aprende a través del proceso de socialización	Hay referencias contenidas en la principal política pública que lleva adelante el organismo, el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2017-2019). Los fundamentos de este Plan remiten a la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) a la "igualdad entre hombre y mujeres" y "goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre."

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

El concepto de género que usan en Argentina, que aparece en su página web, se deriva del Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2017-2019); menciona entre sus fundamentos que los ejes transversales del plan apuntan a "la formación en perspectiva de género⁵² en todos los niveles", y que el objetivo general del plan consiste en "la implementación de políticas públicas con perspectiva de género para prevenir, asistir y erradicar la violencia hacia las mujeres de acuerdo a las disposiciones de la mencionada Ley de Protección Integral a las mujeres n° 26.485."

⁵⁰ Información disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/areas-de-intervencion/mujer-trabajo-y-empleo>

⁵¹ También menciona el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) n° 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

⁵² En el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y erradicación de la Violencia contra las mujeres (2017-2019), señalan que dicha perspectiva implica reconocer "que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual" (Marta Lamas, 1995).

Esta referencia a un marco normativo formal es relevante porque, de lo contrario, al haber un cambio dentro de la estructura, el enfoque podría cambiar drásticamente, lo que ocasionaría falta de certeza jurídica.

Tabla 2. Diferencia en los conceptos de Género e Igualdad en Bolivia

Bolivia	
Género	Igualdad
<p>La Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas no tiene una definición específica de género, sin embargo, entiende⁵³ a éste como una “expresión de relaciones de poder entre hombres y mujeres.” Asimismo, tiene como enfoque político-conceptual el “Ser mujer en Bolivia”, que considera a las mujeres como “sujetas, titulares de derechos, considerando sus especificidades no solo en razón de género, sino también en su matriz étnico-cultural y generacional; ello no sólo para fines estadísticos, sino para comprender que las violencias contra las mujeres tienen expresiones y dimensiones diferenciadas.”⁵⁴</p>	<p>No hay una definición específica, sin embargo, la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas tiene como enfoque político-conceptual el “Vivir Bien”⁵⁵ como una “filosofía que valora la vida, que busca el equilibrio con uno mismo, con los demás y con la naturaleza, el estar bien individual como colectivo.”</p> <p>Se trata de un estado de bienestar en el que prima la cultura de paz y de revalorización de los aportes de las mujeres, en especial las indígenas originarias campesinas, interculturales y afro-descendientes.</p> <p>Por otra parte, la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, en su artículo 4 (principios y valores), el Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.</p> <p>La igualdad también es un principio básico en las Leyes n° 348 Integral para garantizar una vida libre de violencia; n° 243 Contra el Acoso y Violencia Política hacia las mujeres; n° 018 del Órgano Electoral y n° 026 de Régimen Electoral hacia las Mujeres.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

La igualdad no es definida, únicamente señala que se eliminará la discriminación por diferencia de sexo. Sin embargo, es interesante que

⁵³ No hay una definición específica (como en el caso de otros países), pero se infiere de distintas expresiones o comentarios que realizan dentro del plan.

⁵⁴ La información que se presenta fue recabada de la página web del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, y se refiere a la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas, disponible en: <http://www.justicia.gob.bo/index.php/viceministerios/vio>

⁵⁵ Las dimensiones del Vivir Bien son: el construir consensos, respetar las diferencias, la complementariedad, la defensa de la identidad y el saber comunicarse y escuchar, como horizontes civilizatorios alternativos al capitalismo, al patriarcado y al colonialismo.

apunte a una filosofía de vida que establece condiciones mínimas en las que deben interactuar las personas, y que revalora las múltiples identidades de las mujeres. Además, la igualdad es entendida como **igualdad de oportunidades**, es decir, la garantía de todas las mujeres para el ejercicio pleno de sus derechos políticos (Ley n° 243).

Tabla 3. Diferencia en los conceptos de Género e Igualdad en Chile

Chile	
Género ⁵⁶	Igualdad ⁵⁷
La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.	“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”

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

En Chile el enfoque de género que tiene el Ministerio apunta a la erradicación de la discriminación de las mujeres y menciona la posibilidad de crear acciones diferenciadas en este punto, por lo que creemos que no se entiende de una manera amplia. Por su parte, el concepto de igualdad sí menciona la igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujeres, pero pone especial atención en crear mejores condiciones de participación para las segundas.

Es importante mencionar que el segundo concepto no está expresamente consagrado en la ley. La institución contestó, a través de transparencia pasiva, haciendo referencia a ésta, pero sin citarla de manera textual, por lo que es una “interpretación” y no una norma establecida, lo que puede producir una falta de certeza jurídica.

⁵⁶ Artículo 1, inc. 3, Ley N.º 20.820 que Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

⁵⁷ El concepto se proporcionó a través de transparencia pasiva; se encuentra en la Ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la cual se ve inspirada en tratados internacionales (Párrafo 1º - Naturaleza, Objeto y Funciones - Artículo 2).

**Tabla 4. Diferencia en los conceptos de Género
58 e Igualdad en Colombia⁵⁹**

Colombia	
Género ⁵⁸	Igualdad ⁵⁹
<p>"Para esta Consejería el concepto de género se refiere a las normas que una sociedad construye para definir 'qué es y cómo deben ser las mujeres' así mismo, 'qué es y cómo deben ser los hombres', en términos de sus identidades, características, roles, orientaciones sexuales y comportamientos, sin embargo, históricamente las relaciones de género se han construido a partir de relaciones de poder y dominio mientras lo femenino ocupa una posición de desventaja y subordinación en la sociedad, así como se han generado formas de opresión y discriminación hacia personas que no acomodan (sic) a las expectativas sociales de 'ser hombre' y 'ser mujer'." En nota a pie de página hacen referencia a la fuente: "Tomado de Guía Divulgadora de Derechos: 'Guía para el abordaje pedagógico de los derechos de las mujeres y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas' junio 2016."</p>	<p>La igualdad, como principio tiene dos dimensiones: el formal y el material. La igualdad formal "derivada del Estado liberal clásico, se caracteriza por la exigencia de igualdad de trato por las leyes y las regulaciones a partir de la premisa de que todos los individuos son libres e iguales. Por tanto, la igualdad formal demanda del Estado una actividad imparcial y proscribiera cualquier diferenciación injustificada, originada por ejemplo en razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, entre otros criterios. A la luz de esta faceta de la igualdad, un tratamiento diferenciado será posible solamente cuando se observen los siguientes parámetros: primero, que los hechos sean distintos; segundo que la decisión de tratarlos de manera diferente esté fundada en un fin aceptado constitucionalmente; y tercero, que la consecución de dicho fin por los medios propuestos sea posible y además adecuada". Y la igualdad material "parte del reconocimiento de la existencia de desigualdades en la sociedad, fruto no solamente de la naturaleza, sino también de los arreglos económicos, sociales, culturales y políticos, las cuales constituyen un obstáculo para gozar, desde una perspectiva material, de los derechos constitucionales. En ese orden de ideas, el principio de igualdad desde la perspectiva material exige al Estado adoptar medidas para contrarrestar tales desigualdades y ofrecer a todas las personas oportunidades para ejercer sus libertades, desarrollar sus talentos y superar los apremios materiales. Como se indicó en la Sentencia T-426 de 1992, esta dimensión del principio de igualdad puede desarrollarse mediante acciones afirmativas -tratos diferenciados favorables- a favor de los grupos históricamente discriminados o en situación de desventaja debido a factores culturales, sociales y/o económicos, entre otros."</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

⁵⁸ Respuesta otorgada por derecho de petición de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. La referencia suministrada por la Consejería no identifica la autoría de la guía.

⁵⁹ Respuesta otorgada por derecho de petición Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. La Consejería adopta la definición de igualdad de la Corte Constitucional contenida en la Sentencia C-258/2013.

Nos parece una buena práctica que la definición de género se enfoque tanto en hombres como en mujeres, y haga referencia explícita a las relaciones de poder o de dominio. Sin embargo, vemos con preocupación que ninguno de los conceptos que reportó el Instituto de Colombia se encuentran en alguna Ley o decreto. El primero hace referencia a una guía que no está disponible al público.⁶⁰ Por su parte, el concepto que adoptan de igualdad se refiere a la interpretación del tribunal constitucional sobre dos conceptos, pero no dice cuál adoptará ni por qué, causando falta de certeza jurídica.

Tabla 5. Diferencia en los conceptos de Género e Igualdad en Perú

Perú	
Género ⁶¹	Igualdad ⁶²
Roles, conductas y expectativas, socialmente construidas, relacionadas con el ser hombre o mujer y basadas en la diferencia sexual entre ellos. Es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que desempeñan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos.	La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales. El principio hace referencia a los derechos y responsabilidades que, como seres humanos, tenemos todas las personas, lo que implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, edad, creencias, etnia o cultura. Igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica, y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

⁶⁰ Por lo menos no con las referencias que proporcionó en sus respuestas.

⁶¹ Enfoque del Plan de igualdad de género 2012-2017 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

⁶² Ídem.

En el marco normativo peruano se ha desvanecido la importancia y el contenido de estos términos y, por lo mismo, ha sido objeto de diferentes recomendaciones del Comité de CEDAW⁶³. En los últimos meses, mediante la campaña “Con mis hijos no te metas,”⁶⁴ el género ha pretendido ser vaciado de significado y ha sido denominado como una “ideología”. Esta campaña de grupos fundamentalistas religiosos, aliados con el Grupo Parlamentario Fuerza Popular, ha retirado de decretos legislativos y leyes aprobadas el uso de la categoría género, afectando derechos reconocidos y poniendo en riesgo políticas públicas de lucha contra la violencia, el feminicidio y la discriminación.

Tabla 6. Diferencia en los conceptos de Género e Igualdad en México

México	
Género ⁶⁵	Igualdad ⁶⁶
<p>Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.</p> <p>Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.</p>	<p>Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden, con las mismas posibilidades y oportunidades, al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

⁶³ Comité de la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW), *Observación Final 12° y 13°. VI Informe Perú formuladas por el Comité CEDAW*. CEDAW/C/PER/CO/6 de fecha 2 de febrero de 2007.

⁶⁴ Más información en: <http://conmishijosnotemetas.pe/>

⁶⁵ Artículo 5, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

⁶⁶ Ídem.

En México se incluyó no sólo el concepto de género, sino también el de perspectiva de género. Es importante notar que los dos conceptos provienen de la Ley, por lo que no son fácilmente modificables. Además, en todo momento se hace referencia tanto a hombres como a mujeres, lo cual es valioso porque permite entender de manera integral el sistema que perpetúa las desigualdades y el papel que tienen los roles, asignados a hombres y a mujeres, en esta brecha.

Como podemos ver, las instituciones de los países tienen conceptos muy distintos, lo que marcará de forma importante el enfoque que le den a sus programas y políticas públicas. En muchos casos, el enfoque en las mujeres es claro, mientras que en otros los conceptos se refieren tanto a hombres como a mujeres.

Es importante monitorear si las definiciones se encuentran en alguna norma o decreto –o si, por el contrario, son definiciones que están en páginas web o en planes de desarrollo– para analizar el impacto, permanencia y trascendencia que tienen estos enfoques.

Si analizamos las poblaciones a las que dirigen sus acciones estas instituciones, y la volatilidad del significado de los conceptos, podemos ver que hay algunos que han

ido difuminando la importancia de la perspectiva de género⁶⁷ en los mismos, como es el caso de Perú, lo que ha tenido como resultado la eliminación de la perspectiva en distintos decretos.

Otra problemática es que, si bien la mayoría de las instituciones incluye en su definición el género, y el rol que juegan hombres y mujeres en la sociedad, ninguna incluye las diversas identidades de género y la orientación sexual, lo que podría ser restrictivo en las acciones que se implementen. La igualdad se entiende como igualdad entre “hombres y mujeres” en casi todos los países del estudio, salvo en Colombia, que reconoce la identidad de género y la orientación sexual. Es importante resaltar, como buena práctica, que sólo Bolivia reconoce la diversidad de las mujeres.

⁶⁷ Es importante resaltar que en este documento se entiende el término de “perspectiva de género” como una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización. Definición de ONU WOMEN TRAINING CENTER, *Glosario de la Igualdad de Género*, disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>

3.4. Objetivos y funciones de las Instituciones

Aunque la mayoría de las instituciones pueden analizarse bajo el marco general de la igualdad de género orientado a las mujeres (ODS 5), varían de manera importante en los objetivos específicos que se plantearon desde el diseño o en la implementación. Esto tiene como consecuencia que el enfoque de Estados para aproximarse a la problemática cambia de manera importante en la región, por lo que es posible encontrar instituciones que se enfocan específicamente en la erradicación de la violencia y otras cuyo fin es la transversalización de la perspectiva de género.

De las seis instituciones analizadas, sólo la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de Colombia no cuenta con objetivos⁶⁸ (lo que es particularmente problemático para la evaluación de su efectividad). Las otras cinco instituciones plantearon sus objetivos de modo que se pueden dividir en seis ejes temáticos: 1) erradicar la violencia de género, 2) eliminar las formas de discriminación contra las mujeres, 3) garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres, 4) igualdad y equidad, 5)

transversalización del enfoque de género y fortalecimiento institucional y 6) otros. A continuación, se presentan los objetivos sistematizados y comentados.

1) **Erradicar la violencia**

Cuatro instituciones plantean objetivos específicos para la erradicación de la violencia, vinculados con la meta 5.2 “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación” de los ODS.⁶⁹

Sin embargo, hay variaciones importantes en cómo se enuncian estos objetivos que vale la pena recalcar. En Argentina, la institución se enfoca en el diseño y la propuesta de políticas públicas para prevenir y erradicar la violencia,⁷⁰ mientras que en Perú se enfoca en mejorar la calidad de servicios ya existentes, y en México,⁷¹ en

⁶⁹ Objetivos del Desarrollo Sostenible, meta 5.2, Programa del Desarrollo para las Naciones Unidas.

⁷⁰ Objetivo: Diseño y propuesta de las políticas públicas de protección integral para prevenir y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Artículo 10 Decreto 698/17.

⁷¹ Objetivo: La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia. La representación del Gobierno Federal en materia de igualdad de género y de las mujeres ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales. Artículo sexto, fracción III, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

⁶⁸ La información sobre los objetivos no se consiguió, ni por transparencia activa, ni mediante las respuestas al derecho de petición.

la promoción de una cultura no violenta.⁷² Bolivia se enfoca en la formulación de normas para que se fortalezcan los mecanismos de protección, prevención, atención, recuperación y sanción de la violencia en razón de género, generacional y maltrato institucional.⁷³

En México y en Bolivia se nombra la violencia que se busca erradicar como violencia directamente relacionada con el género. La violencia de género y la violencia contra las mujeres tienen características distintas. La primera consiste en *“cualquier acto que provoque algún tipo de daño a otra persona, que se realice en contra de la voluntad de ésta, y que esté “originado en las desigualdades de poder (género), que explotan las distinciones entre hombres y mujeres.”*⁷⁴ La segunda, por su parte, res-

ponde a cualquier violencia que puedan vivir las mujeres.⁷⁵ Esta diferencia no es menor, ya que puede dar algunos indicios de cómo se perciben los problemas que afectan a las mujeres y de cómo se tratan.

(Para ver la sistematización de este objetivo, ver Anexo C: Tabla 10).

2) Eliminar las formas de discriminación contra las mujeres

El segundo eje temático es mencionado de manera explícita por cinco países y está relacionado con el la meta 5.1 de los ODS, que hace referencia a poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo.⁷⁶ Perú⁷⁷ y México⁷⁸ se enfocan en promover o fomentar condiciones para la no discriminación de las mujeres; en Perú hay un énfasis en los patrones culturales, buscando que estos sean igualitarios y no discriminatorios en la ciudadanía. Objetivos tan amplios como los que marcan estos dos países

⁷² Objetivos: 1. Mejorar la calidad de los servicios de prevención de toda forma de violencia contra las mujeres y poblaciones vulnerables (Quinto Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>). 2. Mejorar la calidad de los servicios de atención y protección de toda forma de violencia de las mujeres y poblaciones vulnerables (Sexto Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>).

⁷³ Objetivo: Formular normas para fortalecer los mecanismos de protección prevención, atención, recuperación y sanción de la violencia en razón de género, generacional y maltrato institucional. Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. g

⁷⁴ Frías, Sonia M, Ámbitos y Formas de Violencia Contra Mujeres y Niñas: Evidencias a Partir de las Encuestas, UNAM, 2014.

⁷⁵ Ídem.

⁷⁶ Objetivos del Desarrollo Sostenible, meta 5.1, Programa del Desarrollo para las Naciones Unidas.

⁷⁷ Objetivo: Promover patrones culturales igualitarios y no discriminatorios en la ciudadanía. Tercer Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>

⁷⁸ Objetivo: El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación. Artículo cuarto, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

tienen que estar acompañados de líneas de acción claras que le den coherencia y consistencia al objetivo.

Chile⁷⁹ menciona directamente el diseño e implementación de programas específicos que “procuren” la no discriminación, y aunque las líneas de acción son claras, el objetivo tiene un verbo de difícil medición. Argentina⁸⁰ y Bolivia⁸¹, por su lado, asumen compromisos más generales conforme a tratados internacionales o instrumentos normativos nacionales, lo que marca pautas más claras que seguir. Además, Bolivia incluye también otras poblaciones, como lo son personas con discapacidad o generacionales.

(Para ver la sistematización de este objetivo, ver Anexo C: Tabla 11).

3) Garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres

Tres países mencionan que las instituciones tienen un compromiso activo con garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres. Bolivia⁸² se enfoca en el desarrollo e implementación de sistemas para la prevención, atención, protección y restitución de estos derechos, aunque su enfoque no está dirigido únicamente a las mujeres, sino que incluye otras poblaciones, como personas con discapacidad o con diferencias generacionales, y hace hincapié en el enfoque de género. Aunque no directamente con alguna meta, esto se desarrolla directamente con el objetivo 5 de los ODS; además, busca transversalizar de manera nacional este compromiso, enfocándose en que las políticas nacionales y las normas también se apliquen e implementen en las entidades territoriales autónomas.

⁷⁹ Objetivo: Diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a (...) procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. Artículo 1, Ley 20.820, crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y modifica normas legales que indica, que entró en vigencia el 20 de marzo de 2015.

⁸⁰ Objetivo: Tendrá como objetivo primordial la concreción del compromiso asumido por el Estado Argentino al ratificar la adhesión a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, proponiendo a las jurisdicciones políticas aptas. Artículo 2 Decreto 1426/92.

⁸¹ Objetivo: Promover el cumplimiento de la Constitución Política del Estado y de instrumentos internacionales en los ámbitos de equidad de género, generacional y personas con discapacidad. Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. b).

⁸² Objetivos: 1. Promover el desarrollo e implementación de sistemas integrales de prevención, atención, protección y restitución de derechos de género, generacional y discapacidad, en el marco de la descolonización, la inclusión y la despatriarcalización, articulando la intervención de los distintos niveles del Estado y la sociedad civil. Cuarto Objetivo de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) 2016-2020 Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional. 2. 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, juventudes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. f, i).

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, niña y adolescencia.

Perú⁸³ comparte esta última característica, ya que habla de la garantía de derechos para mujeres y poblaciones vulnerables. México,⁸⁴ por su parte, habla de la promoción, protección y difusión de los derechos, pero únicamente de mujeres.

(Para ver la sistematización de este objetivo, ver Anexo C: Tabla 12).

4) Igualdad y equidad

Cuatro países mencionan de manera directa la igualdad y equidad entre los géneros (aquí el enfoque que proponen no es sólo mujeres, sino un enfoque de género). El concepto de equidad es un principio que, aunque se encuentra asociado a la idea de justicia, no se encuentra reconocido en instrumentos normativos internacionales. Sin embargo, la igualdad es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia

de derechos humanos.⁸⁵ Bolivia⁸⁶ hace referencia a la equidad de género cuando habla de la implementación de estas políticas en los territorios autónomos. Perú⁸⁷ se enfoca en fortalecer las instituciones existentes, mientras que Chile⁸⁸ tiene su foco en el diseño, coordinación y evaluación de políticas y planes destinados a este fin. México⁸⁹, por su parte, busca fomentar las condiciones que permitan esta igualdad. Como en el caso anterior, este objetivo se

⁸³ Objetivo: Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y poblaciones vulnerables. Primer objetivo estratégico sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>

⁸⁴ Objetivo: 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. Artículo sexto, fracción I, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

⁸⁵ Alda Facio, “¿Igualdad o equidad?”, México, 2016. Disponible en: http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf.

⁸⁶ Objetivos: 1. Formular, dirigir y concertar, políticas, normas, planes, programas y proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de niños, niñas, adolescentes, juventud, personas adultas mayores y personas con discapacidad. 2. Proponer y coadyuvar en la incorporación del principio de la igualdad de oportunidades en las entidades territoriales autónomas. 3. Evaluar y monitorear 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. Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. a, c y d.

⁸⁷ Objetivo: Fortalecer a las instituciones públicas en la gestión de políticas de igualdad de género, población y de protección de las poblaciones vulnerables. Primer Objetivo Estratégico Institucional sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>

⁸⁸ Objetivo: Diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos. Artículo 1, Ley 20.820, Crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y modifica normas legales que indica, que entró en vigencia el 20 de marzo de 2015.

⁸⁹ Objetivo: El objeto general del Instituto 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 igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país. Artículo 4, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

relaciona de manera general con el ODS 5. Bolivia también hace referencia específica a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

(Para ver la sistematización de este objetivo, ver Anexo C: Tabla 13).

5) Transversalización del enfoque de género y fortalecimiento institucional

Solamente tres de las instituciones hablan de la transversalización de género y del fortalecimiento institucional. Perú⁹⁰ tiene su enfoque en instituciones tanto públicas como privadas y no sólo habla de mujeres, sino también de lo que erróneamente llaman *poblaciones vulnerables*. Bolivia⁹¹ también menciona la transversalización del enfoque de modo intergeneracional y hace hincapié en la articulación del Estado con las organizaciones de la sociedad civil. México⁹², por su parte, se enfoca en los tres

sectores: público, social y privado, pero tiene un claro enfoque de coordinación con todas las entidades de la administración pública (tanto a nivel federal, como a nivel estatal). Como en los casos anteriores, este objetivo se relaciona de manera general con el ODS 5.

(Para ver la sistematización de este objetivo, ver Anexo C: Tabla 14).

⁹⁰ Objetivos: 1. Transversalizar el enfoque de género, derechos y de protección social de las mujeres y poblaciones vulnerables, en las entidades públicas y privadas. 2 impulsar la modernización de la gestión institucional. Octavo Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>

⁹¹ Objetivo: 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. Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. E.

⁹² Objetivos: 1. 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 (Artículo 4, fracción I, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres). 2. 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 (Artículo 4, fracción II, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres). 3 Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal (Artículo 4, fracción III, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres). 4 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 igualdad de género, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias (Artículo 6, fracción II, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres). 5. 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 (Artículo 6, fracción IV, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres).

6) Otros

Las instituciones de Bolivia⁹³ y Perú⁹⁴ no se enfocan solamente en mujeres, por lo que algunos de los objetivos que plantean, tiene que ver con otros dirigidos hacia quienes ellos llaman erróneamente poblaciones en riesgo o en vulnerabilidad. Perú menciona de manera explícita que uno de sus objetivos es la protección de las mujeres (sin relacionar este con ninguno de los ejes temáticos anteriores), por lo que son percibidas como personas en una situación de “desprotección”, lo que consideramos equivocado. Bolivia tiene como uno de sus objetivos coordinar, gestionar y supervisar, en las entidades territoriales autónomas, la

⁹³ Objetivos: 1. El viceministerio de Igualdad de Oportunidades tiene el objetivo de implementar normas, planes, programas, proyectos y sistemas integrales de prevención, atención, protección y restitución de derechos de género, generacional (Niñez, adolescencia, juventud y adulto mayor) y personas con discapacidad, en el marco de la descolonización, la inclusión y la desparcialización, articulando la intervención de los distintos niveles del Estado y la sociedad civil. 2. 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. Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. h).

⁹⁴ Objetivos: 1. Proteger a las mujeres y poblaciones vulnerables en situación de riesgo y desprotección (Segundo Objetivo Estratégico Sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>). 2. Incrementar la autonomía física, política y económica de las mujeres y poblaciones vulnerables a lo largo de su ciclo de vida (Cuarto Objetivo Estratégico Sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>).

asignación de recursos económicos para que las políticas públicas con enfoque de género sean realizables. México,⁹⁵ por su lado, tiene entre sus objetivos la difusión de información para las mujeres, objetivo que no comparte con ningún otro país.

Como se observó anteriormente, los países tienen una cantidad de objetivos concretos considerables. Pasan desde la creación de políticas públicas, hasta la evaluación de políticas existentes o la difusión de información pertinente. En la región se notan dos tendencias claras: 1) el fortalecimiento de organizaciones destinadas a promover la igualdad y 2) eruirse como las que marcan la pauta sobre el diseño e implementación de las acciones. Dependiendo de la tendencia que las instituciones decidan seguir, será el impacto que puedan tener en los países. Estos objetivos, además, se complementan de manera relevante con las funciones de las instituciones.

Faltan, dentro de los objetivos de estas instituciones, algunas de las metas que

⁹⁵ Objetivo: 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 igualdad de género. Artículo 6, fracción IV, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

se establecen en el ODS 5.⁹⁶ Ninguna de las instituciones tiene como objetivo reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en puestos de liderazgo en todos los espacios de decisión, asegurar el acceso a la salud sexual, la igualdad de acceso a los recursos económicos, ni mejorar el uso de la tecnología instrumental, de la información y las comunicaciones, entre muchos otros.

(Para ver la sistematización de este objetivo, ver Anexo C: Tabla 15).

3.6 Funciones

Después de haber analizado los objetivos, examinamos las funciones de las instituciones para saber qué potestades concretas se le dan en cada país para lograr la consecución de los objetivos. Es necesario, para poder evaluar los resultados, tener claro las funciones que se plantearon en cada caso y analizar si es viable alcanzarlos, sobre todo en los casos en los que hay objetivos poco claros.

En todos los casos, los países tienen una cantidad considerable de funciones, pero no todas son acciones claras que podamos

evaluar. Este es el caso de las siguientes funciones: procurar, impulsar, apoyar, velar, entre otros, que no tienen un inicio y un fin determinado; para evaluar estas competencias es necesaria la creación de indicadores que marquen de manera clara el progreso.

Un ejemplo interesante es el caso de Argentina, que tiene como función **viabilizar** el reclamo, ante las representaciones sociales de conductas discriminatorias, sexistas, estereotipadas o denigratorias de la mujer, evidenciadas, o que se transmitan y/o difundan en los medios de comunicación masiva. No hay un fin claro, pues no se establece si el éxito de ejercer dicha función se daría en la medida que los reclamos sean escuchados, resueltos o analizados, entre otras posibilidades. Habría que tener acciones muy precisas, e indicadores claros, sobre si los reclamos se han hecho efectivos, o no, y sobre cómo se ejerció esta función.

En Chile una de las funciones es **procurar** eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género. Aquí la función de la institución se mitiga, ya que se usa un verbo que responde más a un intento que a una acción clara, que se pueda monitorear y realizar, ¿cómo sabemos si realmente la institución está *procurando*?

⁹⁶ Es posible que estas se encuentren dentro de los objetivos de una institución que no hemos analizado en el presente trabajo.

En este mismo caso se encuentra México, con la función de **impulsar** la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo, programación y presupuesto de egresos de la federación; ¿cómo podemos saber que una institución está impulsando algo de manera adecuada y suficiente?

Encontramos países que centran sus funciones en: establecer alianzas, coordinar, asistir, coadyuvar, entre otros. Estas vuelven necesarias la coordinación y correlación ente más de un ente para que los objetivos se puedan cumplir, por lo que no dependerá solamente de las instituciones en comento y del ejercicio adecuado de sus facultades.

El caso de Colombia es representativo, ya que casi todas sus funciones son de coordinación o apoyo y, al no tener objetivos planteados específicos, resulta difícil establecer si estos corresponden a un fin claro. Por ejemplo, una de sus funciones es **apoyar** a la formulación y diseño de programas y proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres; especialmente las más pobres y desprotegidas, por lo que podemos deducir que no formula ni diseña programas de manera directa, pero ¿cuáles son los términos en los que puede apoyar?

Por último, tenemos funciones que muestran acciones claras y determinadas como: planificar, concretar, formular y dirigir. En estos casos es posible evaluar los resultados tangibles (por ejemplo, el plan específico para favorecer la igualdad, la política que se formuló, la norma que se concretó, entre otros) y generar indicadores de cumplimiento.

El instituto en Bolivia, por ejemplo, tiene como función **formular** normas para fortalecer los mecanismos de protección, prevención, atención, recuperación y sanción de la violencia. México, por su parte, tiene como función **proponer** el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres y Hombres, y evaluar periódica y sistemáticamente la ejecución. Más allá de lo idóneo de estas funciones, podemos concluir que estos dos ejemplos permiten de manera clara el monitoreo de las competencias y de su cumplimiento.

Las funciones de las instituciones tienen que relacionarse de manera directa con los objetivos planteados en la sección anterior y ser la guía para los planes de trabajo y las actividades que deben ejecutar. Sin funciones claras o con funciones muy abstractas se vuelve muy difícil monitorear el cumplimiento de los objetivos y, por consecuen-

cia, delinear las actividades de manera correcta. Algunas de las competencias que plantean para estas instituciones son demasiado vagas y no permiten analizar si las instituciones tienen las funciones adecuadas o suficientes para llevar a cabo las misiones por las que fueron creadas.

3.5. Planes de trabajo⁹⁷, indicadores y actividades

Todas las instituciones tienen un plan de trabajo.⁹⁸ Sin embargo, sólo Bolivia cuenta con indicadores de impacto que señalan que “se ha contribuido a la disminución de la situación de pobreza en la población femenina, con el avance en la erradicación de las violencias contra las mujeres.” En Chile, después de las solicitudes de información sobre su plan de trabajo, indicadores y actividades, la autoridad nos “invitaron” a ver un enlace, pero este no funciona.

Solo dos países tienen indicadores de resultados: Bolivia y Colombia.⁹⁹ En Bolivia la política plantea tres resultados de

efectos: construcción de una cultura de la no violencia hacia las mujeres, reducción de los niveles de impunidad en casos de violencia y reducción de casos de violencia contra las mujeres, con sus respectivos indicadores cuantitativos y cualitativos. Sólo Colombia y México tienen indicadores de eficacia, en México llamados indicadores de desempeño. En el caso de Argentina, si bien el INAM no cuenta con un plan propio de trabajo, ni con indicadores para medir su actividad, estos indicadores de resultados sí se encuentran presentes en la formulación del Plan Nacional de Acción contra la Violencia.¹⁰⁰

Los indicadores sirven para poder medir el impacto de las actividades y las funciones, y cómo éstas han servido para alcanzar los objetivos propuestos. Sin éstos, no es posible encontrar buenas o malas prácticas en la materia. Además, los indicadores tienen que estar relacionados de manera específica con las funciones de las instituciones y no planteados de manera genérica.

Para poder saber si los planes de trabajo se están llevando a cabo, así como la aplicación de los indicadores, es necesario

⁹⁷ No se analizaron los planes de trabajo de fondo, pues la pregunta era solamente si las instituciones contaban con un plan de trabajo o no.

⁹⁸ En Argentina no hay un plan de trabajo propiamente, pero se creó el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres 2017-2019, cuya implementación está a cargo del INAM. Este Plan sí cuenta con indicadores, como se había señalado.

⁹⁹ *Ídem*

¹⁰⁰ Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf.

que los países reporten sus actividades, que tendrían que estar íntimamente ligadas con las funciones y los objetivos que tiene el instituto. Sin embargo, sólo Bolivia, Argentina y México especifican estas actividades, que son las que se muestran a continuación.

En Argentina,¹⁰¹ por la falta de indicadores, resulta difícil determinar si están cumpliendo a cabalidad todas las funciones y, por ende, los objetivos. Por ejemplo, en ninguna de las actividades que se enunciaron se ve reflejada una política de comunicación destinada a concientizar sobre la problemática de las mujeres, o la creación de áreas u organismos que atiendan la problemática de las mujeres en las provincias y municipios (ambas funciones

que tiene la Institución y que se encuentran en el Decreto 698/2017, que es el decreto de creación del INAM). Sin embargo, hay actividades que sí se relacionan de manera directa con las funciones que tiene la institución, como brindar asistencia técnica y financiera a organizaciones de la sociedad civil y gobiernos locales para lograr la institucionalidad de género en el país, dado que la institución tiene explícitamente la función de brindar asesoramiento y asistencia técnica.

En el caso de Bolivia,¹⁰² aunque las actividades que se plantean son muy concretas, tampoco están relacionadas con todas las funciones que tiene el instituto. Por ejemplo, no vemos de manera concreta la formulación de normas para fortalecer los mecanismos de protección, prevención y atención. Sin embargo, Bolivia sí tiene indicadores de impacto, como se señaló anteriormente, por lo que muchas de estas actividades se ven reflejadas en una mejora que puede ser medible.

¹⁰¹ Funciones: 1. A través de la línea telefónica 24 horas, todos los días del año, se brinda contención, información y asesoramiento a mujeres en situación de violencia. 2. Capacitación y asesoramiento para la construcción, puesta en valor y funcionamiento de Hogares de Protección Integral en todo el país. 3. Desarrollan iniciativas con distintos espacios públicos y privados, para capacitar y sensibilizar en distintos aspectos de la agenda de género. 4. Se fortalece a organizaciones de la sociedad civil y Áreas Mujer de todo el país. 5. Brindan asistencia técnica y financiera a organizaciones de la sociedad civil y gobiernos locales con el fin de consolidar, expandir y fortalecer la institucionalidad de género en todo el país. 6. Trabajan con organismos públicos. 7. Promueven la perspectiva de género en las políticas públicas nacionales, provinciales y locales mediante el trabajo articulado con los tres poderes del Estado, en todo el país. 8. Investigan y analizan a través del Observatorio de Violencia contra las Mujeres, establecido en virtud de la Ley 26.485, desarrolla diversas acciones de investigación, capacitación y generación de estadísticas. Información disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/inam/que-hacemos>.

¹⁰² Funciones: 1. Institucionalización del Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en razón de Género (SIPPASE). 2. Campaña Nacional de Prevención de la Violencia en razón de Género. 3. Aprobación del Plan Multisectorial para el avance en la despatriarcalización y el derecho de las mujeres a vivir bien. 4. Presentación de datos de la encuesta de prevalencia y características de la violencia contra las mujeres en Bolivia. 5. Implementación de la Política Pública Integral para una vida digna de las mujeres bolivianas.

En México se establece que el objetivo de las actividades es que: *“Las dependencias y entidades de la Administración Pública implementen políticas públicas con perspectiva de género en coordinación con el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil”*. El objetivo cuenta con cinco componentes¹⁰³ con sus respectivas actividades¹⁰⁴. México presenta las actividades de manera muy clara, lo que permite que se relacionen directamente con el objetivo que plantearon en el tercer trimestre del 2017. Sin embargo, no permiten un análisis más amplio con las funciones generales que tienen, ni con los objetivos a largo plazo.

Es importante, para el monitoreo de las instituciones, la creación de planes de trabajo con actividades específicas e indicadores. Si no se tiene esta información es muy difícil saber si las Instituciones están llevando a cabo las acciones adecuadas para cumplir los objetivos y en el ejercicio de sus funciones.

¹⁰³ 1. Información con perspectiva de género compilada y difundida. 2. Organizaciones de la Sociedad Civil apoyadas. 3. Centros de trabajo certificados. 4. Marco normativo y sistema para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres armonizado y operando. 5. Acciones de coordinación institucional para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres implementadas.

¹⁰⁴ Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, MIR P010 trimestre 2017.

3.6. Recursos materiales y humanos

A. Recursos materiales

Como se mencionó anteriormente, uno de los problemas de transparencia más fuertes que enfrenta la región es la información referente al presupuesto. La falta de información accesible, y suficientemente desagregada, sobre las cifras destinadas a la igualdad de género, dificulta el análisis presupuestario. Los datos que se muestran a continuación fueron obtenidos a través de transparencia pasiva, pero, por la modalidad en la que se entregaron, no en todos son comparables.

Tomando en cuenta que la información recabada no permite hacer un análisis más profundo, es fundamental llamar la atención sobre la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas sobre el ejercicio de los recursos.

Por lo tanto, dado que la información que se muestra a continuación está presentada en la moneda de cada país, se sacan conclusiones respecto a los mismos individualmente.

1) ¿De dónde proviene el presupuesto?

Lo primero que tenemos que saber es de dónde provienen los recursos. El cuadro que se muestra a continuación lo sistematiza.

Tabla 7. Presupuesto, ¿de dónde viene?

Argentina ¹⁰⁵	Proviene del presupuesto destinado al Ministerio de Desarrollo Social de la Nación en el Presupuesto General de la Nación.
Bolivia ¹⁰⁶	Tesoro General de la Nación y Cooperación Internacional otorgado al Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional. El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas es el encargado de hacer el seguimiento a la ejecución presupuestaria y el grupo de gasto público.
Chile ¹⁰⁷	El presupuesto del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género proviene directamente de la Ley de Presupuesto que se discute y aprueba cada año en el Parlamento. Su financiamiento es por medio de las arcas fiscales.
Colombia ¹⁰⁸	Del presupuesto de gastos o ley de apropiaciones y de partidas procedentes de Agencias de Cooperación y Organismos Internacionales.
Perú ¹⁰⁹	Recursos ordinarios.
México ¹¹⁰	El Instituto Nacional de las Mujeres contará con patrimonio propio y se integrará: <ul style="list-style-type: none"> I. Con los derechos y bienes muebles e inmuebles que le sean asignados por el sector público; los que les sean transmitidos por el sector privado y las aportaciones que se adquieran por cualquier título; II. Con los fondos nacionales o extranjeros obtenidos para el financiamiento de programas específicos; III. Recursos que obtenga de las actividades a que se refiere el artículo 7, fracciones VII, XX y XXI, y IV. Las aportaciones, donaciones, legados y demás liberalidades que reciba de personas físicas y morales. <p>Artículo 32.- El Presupuesto de Egresos de la Federación deberá contener las partidas y provisiones necesarias para sufragar los gastos derivados de su operación, sin perjuicio de que le sean asignadas partidas adicionales.</p> <p>Artículo 33.- La gestión del Instituto estará sometida al régimen del Presupuesto Anual de la Administración Pública Federal.</p> <p>Artículo 34.- El Instituto queda sometido a las reglas de contabilidad, presupuesto y gasto público aplicables a la Administración Pública Federal.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹⁰⁵ La falta de información accesible y suficientemente desagregada que permita hacer análisis significativos de las cifras destinadas a la igualdad de género, en general, y al INAM, en particular, dificultan el análisis presupuestario. Por este motivo, hemos tomado los datos sobre presupuesto asignado al INAM de fuentes elaboradas por organizaciones de la sociedad civil entre las que se encuentra ELA. Información que se encuentra disponible en: http://acij.org.ar/wp-content/uploads/2016/05/El_valor_de_la_igualdad_de_genero.pdf y en ; http://www.parlamentario.com/db/000/000141_monitoreo.pdf.

¹⁰⁶ Información presupuestaria enviada por el Ministerio de Economía y Finanzas y la publicitada en el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional.

¹⁰⁷ Ley de Presupuestos del Sector Público.

¹⁰⁸ Respuesta al derecho de petición.

¹⁰⁹ La información sobre presupuesto fue brindada por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto vía solicitud de acceso a la información.

¹¹⁰ Artículos 31, 32, 33 y 34 de la Ley Instituto Nacional de las Mujeres.

2) ¿Cuánto se ha asignado a la igualdad de género?

La asignación del presupuesto en las instituciones es diversa. Algunos países contestaron con el porcentaje del presupuesto total asignado (Argentina y Perú), y otros con la cantidad total de dinero (México y Chile). Por ello es difícil sistematizar o hacer generalizaciones al respecto. Sin embargo, se hace una relación de algunos datos importantes por país.

En Argentina, si bien el monto del presupuesto asignado en el último año reportado (2017) es mayor en términos absolutos, el porcentaje en relación a la totalidad del presupuesto es menor. En 2017, el presupuesto del INAM representaba el 0,000069% del Presupuesto General de la Nación. Sin embargo, es importante recalcar que el Instituto Nacional de las Mujeres no es el único organismo que lleva adelante políticas en *pro* de la igualdad de género, ya que no concentra la totalidad de la agenda por la igualdad de género y los derechos de las mujeres (hay un Programa Nacional de Educación Sexual Integral y un Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable que ejecutan otras áreas del gobierno nacional).

En Perú, el presupuesto asignado a la igualdad de género en el último decenio ha variado considerablemente. Desde el 2007 hasta el 2017 se incrementó en 5,4 veces, siendo el 2013 el año con mayor asignación. Lo más relevante es que el presupuesto asignado a la igualdad de género entre los años 2007 y 2017, en comparación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, no representa ni el 1% del presupuesto total asignado a la institución.¹¹² El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables recibe el 0,39% del presupuesto total del gobierno nacional.

En México, el presupuesto ha crecido de manera constante los últimos años, aunque en 2014 y 2015 alcanzó su punto más alto y después se presentó una pequeña reducción, aproximadamente del 13% en el año actual.¹¹³

Chile ha tenido un presupuesto muy poco constante los últimos tres años, aumentó más de 4000% de 2016 a 2017, y se redujo aproximadamente el 60% de 2017 a 2018. Debemos considerar que el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

¹¹² La información sobre presupuesto fue brindada por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto vía solicitud de acceso a la información.

¹¹³ Instituto Nacional de las Mujeres, *Respuesta a Solicitud de Acceso a la Información folio 0610400003*, 9 de abril 2018

¹¹¹ Datos sobre presupuesto asignado al INAM de fuentes elaboradas por organizaciones de la sociedad civil entre las que se encuentra ELA, información disponible en: http://acij.org.ar/wp-content/uploads/2016/05/El_valor-de-la_igualdad-de-genero.pdf y http://acij.org.ar/wp-content/uploads/2018/02/documento_genero.pdf.

existe desde marzo de 2015, y su entrada en vigor oficial fue en el mes de junio de 2016. Anteriormente, el Balance de Gestión Integral del Servicio Nacional de la Mujer no contemplaba los recursos asignados. En la Ley de Presupuesto chilena se contemplan traspasos específicos a las unidades regionales del Servicio Nacional de la Mujer.¹¹⁴

En Bolivia, de acuerdo con la información presupuestaria enviada por el Ministerio de Economía y Finanzas, y con la publicada en el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, la relación de inversión en temas de género es la siguiente: el porcentaje de inversión estatal para asuntos de género con relación al Presupuesto General no llega a superar el 8%, siendo el 2006 el año con mayor inversión. Los años que cuentan con menor porcentaje de ejecución en igualdad de género con relación al presupuesto nacional son el 2013-2014.¹¹⁵

Otro dato interesante resulta de la distribución de recursos del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional. Entre

los años 2014 y 2017, el Ministerio ha asignado entre 41% y 15% de su presupuesto general para actividades referentes al Vice-ministerio de Igualdad de Oportunidades. Sin embargo, este presupuesto debe ser distribuido para la ejecución de políticas públicas destinadas a cinco poblaciones (género, niñez, juventud, adulto mayor y discapacidad).¹¹⁶

Colombia no cuenta con información al respecto, a pesar de que desde 2013 inició la política pública de igualdad de género.

B. Recursos humanos

Después de haber analizado los recursos económicos, presentamos los hallazgos respecto a los recursos humanos, tomando en cuenta los mecanismos de asignación del o la titular del instituto, señalando sus perfiles. Posteriormente analizamos el personal con el que cuentan los institutos.

Sólo México cuenta con requisitos específicos para ocupar el cargo de titular de la institución. En Argentina, si bien no se informa sobre los mismos, se trata de un caso similar al de Bolivia, donde la designación es de libre nombramiento y no está sujeta a las disposiciones de la carrera administra-

¹¹⁴ Respuesta otorgada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género a través de la solicitud de transparencia pasiva.

¹¹⁵ información presupuestaria enviada por el Ministerio de Economía y Finanzas y la publicitada en el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional.

¹¹⁶ Ídem.

tiva por parte del Estado. Por su parte, en Chile y en Colombia, puede ocupar el cargo quien cumpla con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública.

En Perú, para ser ministra o ministro (que es el puesto más alto) tampoco se necesitan características especiales. Sin embargo, la Directora o Director General de Igualdad de Género y No Discriminación sí tiene ciertos requisitos. Esto está claramente relacionado con la dependencia o independencia de las instituciones.

Los requisitos que se contemplan en el caso de México, y que son exclusivos de su función como titular de la institución, son los siguientes:¹¹⁷

- Haber desempeñado cargos de alto nivel decisorio, cuyo ejercicio requiere conocimiento y experiencia en materia administrativa.
- Haber destacado por su labor, a nivel nacional o estatal, a favor de la igualdad de género, o en actividades relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres y demás materias objeto de esta Ley.

Para ser Directora o Director General de Igualdad de Género y No Discrimina-

ción de Perú, se establecen los siguientes requisitos:¹¹⁸

- Título profesional universitario de derecho, ciencias sociales o carreras afines
- Experiencia mínima de tres años en el sector público
- Estudios especializados en género
- Capacitación en gestión pública o en materias vinculadas a las funciones a desempeñar
- Conocimiento básico de ofimática
- Servicio institucional y orientación a resultados
- Proactividad e integridad

La mayoría de las titulares tienen estudios en ciencias sociales. Sin embargo, todavía hay países en los que las titulares no tienen formación específica en género, o tienen una experiencia muy incipiente en el rubro. Esto está relacionado con la falta de criterios para la elección de las titulares y, por lo mismo, con la independencia.

¹¹⁷ Artículo 15, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹¹⁸ Resolución Ministerial n° 180-2013-MIMP. p. 337.

Tabla 8. Perfil de la/el titular de las instituciones

	Estudios	Formación en género	Experiencia en género o derechos humanos.
Argentina ¹¹⁹	No se informa.	No se informa.	Activista por los derechos de las mujeres desde 1994.
Bolivia ¹²⁰	Derecho ¹²¹	Se reconoce como activista de los Derechos Humanos.	Desempeñó funciones en la administración pública en el Ministerio de la Presidencia por dos años.
Chile ¹²²	Antropología	No tiene estudios especializados en la materia.	Encargada del Programa Prevención de Drogas y Alcohol de la Dirección de Bienestar Estudiantil de la Universidad de Chile, (III) Evaluadora de Proyectos de Agencias y ONG, (IV) Fue profesora en diversas instituciones de educación superior, (V) Ayudante y con-investigadora y coordinadora ejecutiva en diferentes temáticas incluyendo género.
Colombia ¹²³	Periodista	Seminario Taller Internacional Economía, Género e indicadores.	Activista social y defensora de los derechos de las mujeres e infancia.
Perú ¹²⁴	Economista	Curso de Post-Grado como Agente de Igualdad de oportunidades para la Mujer, en la Universidad Católica de Santa María y Universidad de Zaragoza.	No tiene experiencia.

¹¹⁹ Si bien es cierto que no figuran en la web los antecedentes de la titular del organismo, son de conocimiento público para el movimiento feminista y de mujeres de Argentina, dado que fue directora de una reconocida organización de la sociedad civil.

¹²⁰ La presente información fue extraída del portal web del Viceministerio, el mismo que transparenta las hojas de vida de todas las máximas autoridades de la entidad, incluido sus honorarios

¹²¹ Tiene 28 años y es considerada la Viceministra más joven de la Cartera de Justicia.

¹²² La información se encuentra en la página web del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

¹²³ Respuesta por derecho de petición.

¹²⁴ Respecto a los recursos humanos, en la hoja de vida de la persona titular -en este caso la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables- se recibió el curriculum vitae vía solicitud de acceso a la información.

Continuación...

	Estudios	Formación en género	Experiencia en género o derechos humanos.
México ¹²⁵	Administración de empresas	Sí tiene, pero no se especifica.	* ¹²⁶ Organizó el programa piloto: "Grandes Destinos" dirigido a mujeres y sus familiares en pobreza extrema. Promovió e implementó la armonización legislativa con perspectiva de género *Impulsó la creación de Protocolos

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

Las titulares tendrían que contar con formación y/o experiencia en género y derechos humanos. Sin embargo, faltan criterios para la elección de las titulares, debido al estatus de independencia y su capacidad para tomar decisiones de manera autónoma.

En Bolivia, la Viceministra de Igualdad de Oportunidades, tiene bajo su supervisión a ocho personas, en el siguiente orden.¹²⁷

- 4 Directoras/es Generales (Niñez y Adulto Mayor; Personas con Discapacidad; Prevención y Eliminación de la Violencia de Género; Juventud)
- 3 cargos de apoyo administrativo (Secretaría, Chofer, Correspondencia)
- 1 Profesional VII Encargada de Transversalización de Género

La Dirección General de Prevención y Eliminación de toda forma de Violencia en razón de Género y Generacional, cuenta con cinco cargos: un/a Director/a General; dos técnicos/as en temática de género (Técnico IV y VI); un encargado/a de transversalización de género (Profesional

¹²⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, Respuesta a *Solicitud de Acceso a la Información folio 0610400003*, 9 de abril 2018.

¹²⁶ Para ver más actividades, revisar Instituto Nacional de las Mujeres, Respuesta a *Solicitud de Acceso a la Información folio 0610400003*, 9 de abril 2018.

¹²⁷ Estado Plurinacional de Bolivia Ministerio de Justicia, Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia, 2012.

VII); un consultor/a en línea (Financiado por ONU Mujeres). Por lo tanto, de acuerdo con el Manual de Puestos y Funciones del Ministerio anteriormente citado, hay cinco personas que son las encargadas de ejecutar los planes, políticas y actividades para reducir las brechas de género y prevenir la violencia contra las mujeres.

En Chile, por transparencia activa, se expone el número correspondiente al año 2016, que es de 73 funcionarios (14 personas por honorarios).¹²⁸ Por transparencia pasiva, la fecha más actualizada es febrero de 2018 y hay una total de 46 funcionarios de planta o de estructura y 12 de honorarios.¹²⁹ Colombia no cuenta con esa información, y en México hay 188 funcionarios y 97 enlaces.¹³⁰

En Perú,¹³¹ a febrero del 2018, el Ministerio de la Mujer contaba con 912 personas en distintos cargos, de los cuales 573 son mujeres y 339 varones. El personal de estructura cuenta con 807 servidores/as y 104 funcionarios de honorarios. En la actuali-

dad hay 47 directivos (entre Directoras/es generales y Directoras/es II), de los cuales solo 12 tienen estudios de especialización o cursos de género.

El personal de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación, incluidas las tres subdirecciones, está conformado por 24 personas; lo que representa el 2.63% del total del personal de Ministerio. La Dirección General cuenta con el siguiente personal de planta: la Directora General, un especialista administrativo y un auxiliar administrativo, quienes no tienen estudios en género o derechos humanos.¹³²

Fortalecer los recursos humanos y económicos en los mecanismos estatales que trabajan por la igualdad de género es una acción de incidencia política imperativa para el movimiento de mujeres, puesto que garantizaría la continuidad en la ejecución de políticas públicas y en la contratación de personal suficiente para cumplir con los planes operativos.

¹²⁸ La web oficial del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, disponible en: <https://www.minmujeryeg.cl/>.

¹²⁹ Respuesta por transparencia pasiva: Se indica que se acceda al siguiente link: https://transparencia.minmujeryeg.cl/05_1.php?d=1522929804.

¹³⁰ Instituto Nacional de las Mujeres, *Respuesta a Solicitud de Acceso a la Información folio 0610400003*, 9 de abril 2018.

¹³¹ Manual de Clasificación de Cargos que fue creada mediante resolución ministerial N°276-2012-MIMP.

¹³² Ídem.

CONCLUSIONES

Actualmente hay, en la región, diversos grupos que han impulsado agendas conservadoras que pretenden eliminar la igualdad de género de la agenda nacional, así como retroceder en la consecución de determinados derechos para las mujeres. Grupos como Red Federal de las Familias, en Argentina; la Plataforma por la Vida y la Familia, en Bolivia; Red por la Vida y la Familia, en Chile; el Partido Conservador Colombiano; el Frente Nacional por la Familia de México, entre otros, han tenido mucho peso en determinadas decisiones de política pública y legislativas dentro de sus países. Esto ha significado un obstáculo importante para el pleno alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, ya que ponen en peligro el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad de género prevista en el ODS5.

En este contexto, la transparencia se convierte en una herramienta fundamental de la sociedad civil para hacer que los Estados rindan cuentas. Sin embargo, los países todavía tienen un camino muy importante que recorrer en esta materia. La falta de información pública, clara y en formatos accesibles hace que sea muy difícil identificar los retos y áreas de oportunidad de los órganos estatales; en el caso específico, las instituciones encargadas de la igualdad de género en los respectivos países.

Los hallazgos de la Articulación Regional Feminista sobre cómo funcionan las instituciones encargadas de cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres son fundamentales. La creación de éstos tiene que ir acompañada de acciones de fortalecimiento institucional que garanticen su permanencia, impacto y sustentabilidad.

El marco conceptual con el que cuentan es, muchas veces, potestativo, por lo que su permanencia en el tiempo es cuestionable. Muchas instituciones se centran en las mujeres; no cuentan con un enfoque amplio que permita analizar el género de manera multidimensional y su intersección con otros conceptos, como la orientación sexual y la identidad de género, entre otras características identitarias; lo que puede concluir en políticas poco integrales.

Es necesario reflexionar sobre la problemática de crear instituciones en las que las mujeres sean consideradas como parte de poblaciones que, en muchos casos, denominan de manera errónea como “vulnerables”. Ello aísla a estas poblaciones de las políticas públicas dirigidas al resto de la sociedad, creando instituciones especializadas que no ven el problema de manera integral. Además, las instituciones con ese enfoque no se encargan de transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas del Estado, sino que focalizan sus acciones en “políticas rosas” aisladas del resto de las acciones que implementan.

Asimismo, llama la atención que algunos Estados sigan utilizando el concepto de equidad y no de igualdad, ya que el primero es un principio que, aunque se encuentra asociado a la idea de justicia, no está reconocido en instrumentos normativos internacionales. La igualdad, en cambio, es un derecho humano protegido por distintos instrumentos naciona-

les e internacionales en materia de derechos humanos.

En adición a lo anterior, muchas instituciones no cuentan con objetivos y funciones claras, y no tienen ubicadas las acciones que ejecutan en la actualidad. La mayoría no cuenta con indicadores que permitan medir su impacto en la población objetivo, ni en la sociedad.

Resulta preocupante el poco acceso a la erogación de recursos de estas instituciones. Si bien todos entregaron la información, mucha fue a través de transparencia pasiva, y no resultó comparable, por los formatos en que se entregaron y por el poco desglose de las cifras. La mayor parte de la información a la que se accede es sobre la asignación presupuestaria a las instituciones, pero no sobre la ejecución (o subejecución) de los recursos, lo que permitiría identificar los problemas en la implementación efectiva de las políticas públicas diseñadas.

El reto al que se enfrentan estas instituciones para hacer realidad los Objetivos del Desarrollo Sostenible 2030, no es menor. Es fundamental que haya claridad sobre las acciones que se están tomando en la región para lograrlos. A través de la transparencia podemos presionar para que haya un verdadero esfuerzo de fortalecimiento institucional, pero para ello hay que tener claro qué y cómo lo hacen en cada país.

RECOMENDACIONES

Es indispensable dimensionar el legítimo valor y las implicaciones de institucionalizar la perspectiva de género en los países de la región. Para esto, es necesario consolidar instituciones diseñadas con elementos que permitan la autonomía de gestión, pero con el suficiente impacto para que sus acciones tengan repercusión en todos los órdenes estatales.

Por lo mismo, es necesario que las instituciones tengan los recursos y las capacidades necesarias para cumplir satisfactoriamente con los objetivos para los que fueron creados, y para alcanzar las metas globales del Desarrollo Sostenible 2030. Además, deben contar con indicadores que permitan evaluar si este cambio está o no sucediendo de manera satisfactoria.

Para ello, entre otras cosas, es indispensable:

Contar con un marco legislativo claro sobre los conceptos de igualdad y género que tengan, como mínimo, los estándares internacionales. Estos conceptos, además, deben incluir una mirada interseccional que permita incorporar los retos específicos que enfrentan las mujeres con discapacidad, lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, migrantes, refugiadas e indígenas, entre muchas otras. Es preciso que no estén dirigidas sólo a mujeres, sino que incluyan los roles sociales de género que involucran los mandatos de mujeres y de hombres que refuerzan las distintas formas de discriminación.

Contar con un diseño institucional que permita ver a estas instituciones como acciones afirmativas, que tenga como objetivo la transversalización de la perspectiva de género. En este sentido, su estructura y acciones debe prevenir que se creen parches y “políticas rosas” aisladas del resto de las acciones que no atienden a este fin. El objetivo final no sería crear células aisladas, sino que la perspectiva de género esté en todas las acciones e instituciones del Estado.

Contar con recursos financieros, materiales y humanos óptimos: además de contar con presupuesto suficiente, se recomienda que cuenten con personal debidamente capacitado para ejercer funciones no sólo de la administración pública, sino de perspectiva e igualdad de género.

Establecer una estructura especializada: integrada por personal con un importante bagaje de conocimientos teóricos y prácticos en torno a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género. Una herramienta para lograr este fin es establecer mecanismos de asignación y evaluación de personal con esta perspectiva.

Establecer mecanismos de planeación, seguimiento y evaluación del Plan

de Trabajo y actividades: es vital que se establezcan métodos para evaluar el cumplimiento de los objetivos para los que las unidades fueron creadas. Para esto se deben utilizar indicadores de proceso, resultados e impacto acordes con dichos objetivos, que permitan medir su eficiencia.

Establecer objetivos, funciones y acciones claros, y medibles, que partan de un diagnóstico sobre la situación específica de cada país y cómo afrontarla.

Establecer prácticas de transparencia efectiva en las instituciones. Es necesario que estas rindan cuentas a la sociedad sobre su quehacer y, específicamente, sobre la asignación y ejercicio de recursos. La transparencia debe incluir medidas de transparencia proactiva en las que las instituciones difundan información sobre sus funciones.

Establecer mecanismo de participación ciudadana en –con la sociedad civil– para favorecer su comunicación y el diseño de políticas públicas, de acuerdo con las necesidades de la población.

ANEXO A.

BATERÍA DE PREGUNTAS

Institución encargada de transversalizar la perspectiva de género a nivel nacional

- I. Institución
 - A. Nombre

- II. Marco normativo de la institución
 - A. Marco normativo nacional que la sustenta
 - B. Marco normativo internacional que la sustenta

- III. Objetivos y funciones
 - A. Objetivos de la institución
 - B. Funciones

- IV. Marcos conceptuales
 - A. ¿Qué entiende por género?
 - B. ¿Qué se entiende por igualdad?

- V. Destinatarios
 - A. ¿A qué sujetos se dirige la política?

- VI. Dependencia de adscripción
 - A. ¿De quién depende?

VII. Plan de trabajo, indicadores y actividades

- A. ¿Cuenta con un plan de trabajo? (sí/no)
- B. ¿Cuenta con indicadores de impacto? (sí/no)
- C. ¿Cuenta con indicadores de resultados? (sí/no)
- D. ¿Cuenta con indicadores de eficacia? (sí/no)
- E. Actividades que actualmente se encuentra realizando (enlistar)

VIII. Presupuesto

- A. ¿De dónde proviene el presupuesto que se le otorga?
- B. ¿Cuánto se ha asignado a la igualdad de género? (2007-2017, porcentaje del presupuesto nacional)
- C. ¿Cuánto se ha ejecutado para igualdad de género en 2014-2016?
- D. ¿Cuánto se ha ejecutado para igualdad de género en 2017?

IX. Persona titular de la Institución (hoja de vida)

- A. ¿Qué requisitos se establecen para ocupar el cargo titular de la institución? (enlistar)
- B. ¿Qué tipo de licenciatura tiene?
- C. ¿Cuenta con estudios en género y/o derechos humanos?
- D. ¿Qué experiencia laboral tiene en género y/o derechos humanos?

X. Personal

- A. Personal de estructura (dato numérico)
- B. Personal de honorarios (dato numérico)

XI. Estructura organizativa

- A. Organigrama
- B. Criterios para la selección de cargos directivos (listado)

ANEXO B.

TRANSPARENCIA ACTIVA

Tabla 9: Información que no se consiguió a través de transparencia activa¹³³

Conceptos	Argentina	Bolivia	Chile	Colombia	Perú	México
Conceptos (género e igualdad)				X		
Plan de trabajo	X			X		X
Indicadores				X		X
Actividades que se encuentran realizando				X		
Datos oficiales sobre la titular	X					X
Recursos humanos	X			X	X	
Criterios para la selección de Cargos directivos	X			X		
Presupuesto	X		X	X	X	X
Presupuesto desglosado	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹³³ Las referencias de dichas respuestas se pueden encontrar en el cuerpo del documento.

ANEXO C.

Tabla 10. Objetivo referente a la erradicación de la violencia¹³⁴

Argentina	Bolivia	Perú	México
Diseño y propuesta de las políticas públicas de protección integral para prevenir y erradicar la violencia, y discriminación, contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. ¹³⁵	Formular normas para fortalecer los mecanismos de protección, prevención, atención, recuperación y sanción de la violencia en razón de género, generacional y maltrato institucional. ¹³⁶	Mejorar la calidad de los servicios de prevención de toda forma de violencia contra las mujeres y poblaciones vulnerables. ¹³⁷	La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia. La representación del Gobierno Federal en materia de igualdad de género y de las mujeres ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales. ¹³⁸
		Mejorar la calidad de los servicios de atención y protección de toda forma de violencia contra las mujeres y poblaciones vulnerables. ¹³⁹	

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹³⁴ En las tablas enumeradas de la 1 a la 6 que se presentan a continuación, se asignará una fila por cada objetivo que tiene el país y que haga referencia a la sistematización propuesta.

¹³⁵ Artículo 10 Decreto 698/17.

¹³⁶ Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. g

¹³⁷ Quinto Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>.

¹³⁸ Artículo sexto, fracción III, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹³⁹ Sexto Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>.

Tabla 11. Objetivo referente a eliminar las formas de discriminación contra las mujeres.

Argentina	Bolivia	Chile	Perú	México
Tendrá como objetivo primordial la concreción del compromiso, asumido por el Estado Argentino, al ratificar la adhesión a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, proponiendo a las jurisdicciones políticas aptas. ¹⁴⁰	Promover el cumplimiento de la Constitución Política del Estado y de instrumentos internacionales en los ámbitos de equidad de género, generacional y personas con discapacidad. ¹⁴¹	Diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a (...) procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. ¹⁴²	Promover patrones culturales igualitarios y no discriminatorios en la ciudadanía. ¹⁴³	El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación. ¹⁴⁴
				El Instituto tendrá como objetivos específicos los siguientes: 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. ¹⁴⁵

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹⁴⁰ Artículo 2 Decreto 1426/92

¹⁴¹ Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. b)

¹⁴² Artículo 1, Ley 20.820, crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y modifica normas legales que indica, que entró en vigencia el 20 de marzo de 2015.

¹⁴³ Tercer Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>

¹⁴⁴ Artículo cuarto, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

¹⁴⁵ Artículo sexto, fracción I, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

Tabla 12. Objetivo referente a garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres

Bolivia	Perú	México
Promover el desarrollo e implementación de sistemas integrales de prevención, atención, protección y restitución de derechos de género, generacional y discapacidad, en el marco de la descolonización, la inclusión y la despatriarcalización, articulando la intervención de los distintos niveles del Estado y la sociedad civil. ¹⁴⁶	Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y poblaciones vulnerables. ¹⁴⁷	El Instituto tendrá como objetivos específicos, los siguientes: 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. ¹⁴⁸
<p>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, juventudes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.</p> <p>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, niña y adolescencia. ¹⁴⁹</p>		

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹⁴⁶ Cuarto Objetivo de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) 2016-2020 Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional.

¹⁴⁷ Primer objetivo estratégico sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>.

¹⁴⁸ Artículo sexto, fracción I, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁴⁹ Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. f, i).

Tabla 13. Objetivo referente a la Igualdad y Equidad

Bolivia ¹⁵⁰	Chile	México	Perú
Formular, dirigir y concertar políticas, normas, planes, programas y proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de niños, niñas, adolescentes, juventud, personas adultas mayores y personas con discapacidad.	Diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos. ¹⁵¹	El objeto general del Instituto 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 igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país. ¹⁵²	Fortalecer a las instituciones públicas en la gestión de políticas de igualdad de género, población y de protección de las poblaciones vulnerables. ¹⁵³
Proponer y coadyuvar en la incorporación del principio de la igualdad de oportunidades en las entidades territoriales autónomas.			
Evaluar y monitorear 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.			

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹⁵⁰ Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. a, c y d

¹⁵¹ Artículo 1, Ley 20.820, Crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y modifica normas legales que indica que entró en vigencia el 20 de marzo de 2015.

¹⁵² Artículo 4, Ley del instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁵³ Primer Objetivo Estratégico Institucional sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/> .

Tabla 14. Objetivo referente a la transversalización del enfoque de género y fortalecimiento institucional

Bolivia	Perú	México
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. ¹⁵⁴	Transversalizar el enfoque de género, derechos y de protección social de las mujeres y poblaciones vulnerables en las entidades públicas y privadas.	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. ¹⁵⁵
	Impulsar la modernización de la gestión institucional. ¹⁵⁷	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. ¹⁵⁶
		Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal. ¹⁵⁸
		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 igualdad de género, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias. ¹⁵⁹
		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. ¹⁶⁰

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹⁵⁴ Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. E.

¹⁵⁵ Artículo 4, fracción I, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁵⁶ Artículo 4, fracción II, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁵⁷ Octavo Objetivo Estratégico Institucional. del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>.

¹⁵⁸ Artículo 4, fracción III, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁵⁹ Artículo 6, fracción II, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁶⁰ Artículo 6, fracción IV, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Tabla 15. Otros objetivos establecidos

Bolivia	Perú	México
El viceministerio de Igualdad de Oportunidades tiene el objetivo de implementar normas, planes, programas, proyectos y sistemas integrales de prevención, atención, protección y restitución de derechos de género, generacional (Niñez, adolescencia, juventud y adulto mayor) y personas con discapacidad, en el marco de la descolonización, la inclusión y la desparcialización, articulando la intervención de los distintos niveles del Estado y la sociedad civil.	Proteger a las mujeres y poblaciones vulnerables en situación de riesgo y desprotección ¹⁶¹ .	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 igualdad de género. ¹⁶²
Coordinar, gestionar y supervisar, en las entidades territoriales autónomas, la asignación de recursos económicos que permita 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. ¹⁶³	Incrementar la autonomía física, política y económica de las mujeres y poblaciones vulnerables a lo largo de su ciclo de vida. ¹⁶⁴	
	Promover la atención multisectorial y la ayuda humanitaria a las personas o grupos poblacionales en condición de desplazados o migrantes internos. ¹⁶⁵	

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

¹⁶¹ Segundo Objetivo Estratégico Sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>.

¹⁶² Artículo 6, fracción IV, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁶³ Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), Artículo 83, inc. h)

¹⁶⁴ Cuarto Objetivo Estratégico Sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>.

¹⁶⁵ Séptimo Objetivo Estratégico Sectorial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/>.

ANEXO D

FUNCIONES DE LAS INSTITUCIONES

En el siguiente cuadro se muestran las funciones de cada Instituto para la consecución de sus objetivos. ¹⁶⁶¹⁶⁷¹⁶⁸¹⁶⁹

Tabla 16. Funciones de las Instituciones de Argentina, Bolivia, Chile y Colombia

Argentina ¹⁶⁶	Bolivia ¹⁶⁷	Chile ¹⁶⁸	Colombia ¹⁶⁹
CONCRETAR y RATIFICAR compromisos internacionales.	FORMULAR, DIRIGIR y CONCERTAR políticas, normas, planes, programas y proyectos.	PLANIFICAR y DESARROLLAR políticas y medidas especiales, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades.	ASISTIR al presidente y al Gobierno Nacional en el diseño de las políticas destinadas a promover la equidad entre mujeres y hombres.
BRINDAR asesoramiento y asistencia técnica.	PROMOVER el cumplimiento de la Constitución Política del Estado y de instrumentos internacionales.	PROCURAR eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género.	IMPULSAR la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, gestión y seguimiento de las políticas, planes y programas.
ARTICULAR y COORDINAR acciones para el cumplimiento de la normativa vigente.	PROPONER y COADYUVAR en la incorporación del principio de la igualdad de oportunidades en las entidades territoriales autónomas.	PROCURAR la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social.	ESTABLECER los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la legislación interna y de los tratados, y convenciones, internacionales.

¹⁶⁶ Planilla Anexa al Artículo 10 del Decreto 698/2017. Decreto de creación del INAM.

¹⁶⁷ Decreto Supremo N° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009) en su Artículo 83.

¹⁶⁸ Artículo 2°, Ley 20.820, Crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y modifica normas legales que indica, que entró en vigencia el 20 de marzo de 2015.

¹⁶⁹ Decreto 1649 del 2 de septiembre de 2014 ratifica la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, sigue siendo una dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia.

Continuación...

Argentina	Bolivia	Chile	Colombia
PLANIFICAR, EJECUTAR y CONTROLAR programas de investigación.	EVALUAR y MONITOREAR a las entidades territoriales autónomas en la ejecución y cumplimiento de planes, programas y proyectos.	PROCURAR el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.	ESTABLECER alianzas estratégicas con el sector privado, organismos internacionales, ONG, universidades y centros de investigación.
INTERVENIR en la elaboración de documentos e informes nacionales.	TRANSVERSALIZAR el enfoque de género y promover la igualdad de oportunidades intergeneracionales.	VELAR por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales.	APOYAR organizaciones solidarias, comunitarias y sociales de mujeres a nivel nacional y velar por su participación activa en las acciones y programas estatales.
ASISTIR en la suscripción de convenios.	FORMULAR, CONCRETAR y EJECUTAR las políticas nacionales con las entidades territoriales autónomas.		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.
PROMOVER la creación de áreas u organismos que atiendan la problemática de las mujeres en las provincias y en los municipios.	FORMULAR normas para fortalecer los mecanismos de protección, prevención, atención, recuperación y sanción de la violencia.		IMPULSAR la reglamentación de leyes existentes dirigidas a lograr la equidad para las mujeres.
PROMOVER una política comunicacional en el ámbito nacional, destinada a concientizar la problemática de las mujeres.	COORDINAR, GESTIONAR y SUPERVISAR, en las entidades territoriales autónomas, la asignación de recursos económicos.		CANALIZAR recursos y acciones provenientes de la cooperación internacional, para el desarrollo de los proyectos destinados a garantizar la inclusión de la dimensión de género y la participación de la mujer en el ámbito social, político y económico.
DIFUNDIR el conocimiento de los derechos y de los recursos existentes para su atención.			
ORGANIZAR y EJECUTAR un sistema de información como red de conexión en distintos niveles y jurisdicciones.			

Continuación...

Argentina	Bolivia	Chile	Colombia
VIABILIZAR el reclamo, ante las representaciones sociales de conductas discriminatorias, sexistas, estereotipadas o denigratorias de la mujer, evidenciadas, o que se transmitan y/o difundan en los medios masivos de comunicación.			
COORDINAR y ARTICULAR, con organismos a nivel nacional, el desarrollo de programas de promoción, capacitación, actualización.			
RECEPTAR la demanda efectiva, de las mujeres y de las organizaciones no gubernamentales, para la elaboración de programas de capacitación			

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

Tabla 17. Funciones de las Instituciones de Perú y México

Perú ¹⁷⁰	México ¹⁷¹
FORMULA, PLANEA, DIRIGE, COORDINA, EJECUTA, SUPERVISA y EVALUA la política nacional y sectorial.	APOYAR la formulación de políticas públicas gubernamentales e IMPULSAR las de la sociedad, para alcanzar la igualdad de género.
FORMULACIÓN y APROBACIÓN de normas y lineamientos técnicos para la ejecución y supervisión eficiente de las políticas nacionales y sectoriales.	IMPULSAR la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo, programación y presupuesto de egresos de la federación.
GESTIÓN de los recursos del sector de su competencia.	ESTIMULAR la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de programas.
OTORGAMIENTO y RECONOCIMIENTO de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las áreas de su competencia.	IMPULSAR la incorporación de la perspectiva de género en el programa anual de cada Dependencia y Entidad, así como de los sectores en general.

¹⁷⁰ Artículo 6 de Decreto Legal 1098

¹⁷¹ Artículo 7, Ley del Instituto Nacional de Mujeres.

Perú	México
SEGUIMIENTO, MONITOREO y EVALUACIÓN respecto del desempeño y logros alcanzados.	PROCURAR, IMPULSAR y APOYAR el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, así como el fortalecimiento de mecanismos administrativos para el mismo fin.
REPRESENTACIÓN de las mujeres y poblaciones vulnerables ante organismos públicos y privados.	PROPONER el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres y Hombres, y evaluar periódica y sistemáticamente la ejecución.
Ser ente rector del Sistema Nacional de Población en Riesgo y del Sistema Nacional de atención integral al niño y adolescente y el Sistema Nacional de Voluntariado.	ESTABLECER y CONCERTAR acuerdos y convenios con sectores públicos y privados.
Ser autoridad central en materia de sustracción internacional de menores de edad.	PROPICIAR y PARTICIPAR, en coordinación con la Secretaría de Relaciones Exteriores, en la firma y cumplimiento de instrumentos internacionales.
Investigación tutelar y adopción de niñas, niños y adolescentes declarados judicialmente en abandono.	DIFUNDIR y DAR SEGUIMIENTO al cumplimiento de las obligaciones contraídas relacionadas con la igualdad de género.
	PROMOVER acciones dirigidas a mejorar la condición social de la población femenina y la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.
	ESTABLECER vínculos de colaboración para impulsar acciones legislativas.
	ESTABLECER relaciones permanentes con las autoridades responsables de la procuración de justicia y de la seguridad pública.
	ESTABLECER vínculos de colaboración con las instancias administrativas que se ocupen de los asuntos de las mujeres en las entidades federativas.
	PROMOVER y APOYAR las políticas, programas y acciones en materia de igualdad de género e igualdad de oportunidades para las mujeres.
	CONCERTAR y SUSCRIBIR acuerdos de colaboración para el desarrollo de proyectos que beneficien a las mujeres.
	PROPICIAR las condiciones necesarias para legitimar, ante las instituciones del Estado, la relevancia de impulsar políticas públicas con perspectiva de género.
	ACTUAR como órgano de consulta, capacitación y asesoría en la materia.
	PROMOVER la ejecución de acciones para el reconocimiento y la visibilidad pública de las mujeres.

Perú	México
	PROMOVER estudios e investigaciones.
	PARTICIPAR y ORGANIZAR reuniones y eventos para el intercambio de experiencias e información.
	PROMOVER, DIFUNDIR y PUBLICAR obras relacionadas con las materias objeto de esta Ley.
	PROMOVER las aportaciones de recursos de interesados en apoyar el logro de la igualdad de género.
	IMPULSAR la cooperación, nacional e internacional, para el apoyo financiero y técnico en la materia de igualdad de género.
	EMITIR informes para dar cuenta de resultados en el cumplimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
	ACTUALIZAR periódicamente el diagnóstico sobre la situación de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada por los mecanismos de transparencia, junio 2018.

ANEXO E.

MARCO NORMATIVO DE LA INSTITUCIÓN

ARGENTINA:

Nacional

- La Constitución Nacional argentina reconoce la igualdad ante la ley de “todos sus habitantes” en su artículo 16.
- Conforme al artículo 75, inciso 23, corresponde al Congreso de la Nación “Legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.
- Según el artículo 75 inciso 22, los tratados internacionales tienen jerarquía superior a las leyes. Asimismo, según el mencionado artículo, 11 instrumentos internacionales de derechos humanos tienen jerarquía constitucional. Luego de la reforma constitucional de 1994, otros tres tratados internacionales obtuvieron jerarquía constitucional.
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Establece que el Instituto Nacional de las Mujeres será el órgano rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la ley).

- Decreto 1426/92 de Creación del Consejo Nacional de la Mujer. Posteriormente, a través del Decreto 326/2010, se modificó su denominación a Consejo Nacional de las Mujeres.
- Decreto 698/2017 de Creación de la Agencia Nacional de Discapacidad y del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM). Dispone que el INAM “será continuador, a todos los fines y de conformidad con lo fijado en el presente decreto, del Consejo Nacional de las Mujeres.”

Internacional

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW en adelante). Fue aprobada por Ley n° 23.179 del 8 de mayo de 1985 y ratificada el 15 de julio de 1985. La convención adquirió jerarquía constitucional a partir de su inclusión en el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, incorporado en la reforma de 1994.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (en adelante Convención Belem do Pará). Fue aprobada por Ley n° 24.632 del 13 de marzo de 1996 y ratificada en 1996.
- Convención sobre los Derechos del Niño. Fue aprobada por Ley n° 23.849 del 27 de septiembre de 1990 y ratificada en 1999. La Convención adquirió jerarquía constitucional a partir de su inclusión en el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, incorporado en la reforma de 1994.

BOLIVIA:

Nacional

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia CPE (2009):
 - * Artículo 8 IV. El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

- * Artículo 9 II. Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.
- Ley n° 3351 de Organización del Poder Ejecutivo (LOPE) (2006) señala en el artículo 4 las atribuciones específicas del Ministerio de Justicia.
- Decreto Supremo n° 28631 de Reglamento a la Ley LOPE (2006), en su artículo 52 establece la estructura jerárquica del Ministerio de Justicia, establece la creación del Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales, y la Dirección General de Género y Asuntos Generacionales.
- Decreto Supremo n° 29894 de Organización General del Órgano Ejecutivo (2009), en su Capítulo XIV referente al Ministerio de Justicia, artículo 79, reorganiza la estructura jerárquica del Ministerio y (re)define al Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, con las Direcciones Generales de Personas con Discapacidad; Niñez, Juventud y Personas Adultas Mayores; y Prevención y Eliminación de toda Forma de Violencia en Razón de Género y Generacional.

Internacional

De acuerdo con el Artículo 410 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, los Tratados internacionales tienen una jerarquía jurídica por debajo de la Constitución y por encima de Leyes y Decretos nacionales. Su cumplimiento es vinculante y forman parte del bloque de constitucionalidad del país.

- Convención Belem do Pará, ratificada en 1994.
- CEDAW (1979), ratificada en 1989; Artículo 2 y artículo 24.
- Recomendaciones al Estado Boliviano de la CEDAW (2015). El Comité, reiterando la preocupación que expresó en sus observaciones finales de 2008 (CEDAW/C/BOL/CO/4), recomienda: a) Considere la creación de un Ministerio de asuntos de la mujer u otra oficina de alto nivel facultada para coordinar y articular todas las políticas y estrategias públicas en materia

de igualdad de género y adelanto de la mujer, incluida la elaboración de presupuestos con perspectiva de género con dependencias de género a nivel subnacional.

- Recomendaciones del Consejo de Derechos Humanos (2010), punto 5. Fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres, para que la perspectiva de género figure de manera transversal como cuestión prioritaria en las políticas y programas sectoriales. Plataforma de Acción de Beijing. (1995) Objetivo estratégico H.

CHILE:

Nacional

- Ley 20.820, Crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y modifica normas legales que indica, que entró en vigor el 20 de marzo de 2015.

Internacional

- CEDAW; ratificada en 1989.
- Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Belém Do Pará; ratificada en 1996.
- Considerar recomendaciones generales del Comité CEDAW.
- Considerar jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que, por principio del margen de discrecionalidad, pasa a tener que ser considerado por los tribunales chilenos.

COLOMBIA:

Nacional

- Decreto 1649, del 2 de septiembre de 2014, ratifica la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, sigue siendo una dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia.

Internacional

- Carta de las Naciones Unidas, ratificada en 1945.

- CEDAW, ratificada 19 de enero de 1972.
- Convención de Belem do Para, ratificada en 1996.
- Declaración de Beijing y Plataforma de Acción, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, emitida el 10 de diciembre de 1948.
- Protocolo Facultativo de la CEDAW ratificado el 23 de enero de 2007.
- Resolución 1325 de 2000 Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000.
- Resolución 55/2. Declaración del Milenio-Asamblea General Naciones Unidas-Derechos humanos, democracia y buen gobierno, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007.

PERÚ:

Nacional

- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. Publicada el 20 de enero de 2012.
- Ley de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres, Ley 28983.
- En el marco de esta ley se aprueba en el año 2012, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Decreto Supremo n° 003-2012-MIMP.
- A nivel regional se han aprobado siete planes con el nombre de igualdad de género en las regiones de Huancavelica, Pasco, Junín, Callao, Ica, Piura y Lambayeque. Ayacucho tiene aprobado un plan que utiliza el término de igualdad de oportunidades y equidad de género.

Internacional

- Convención Belém Do Pará, aprobada mediante Resolución Legislativa n° 26583 del 11 de marzo de 1996.

- CEDAW y su Protocolo Facultativo, aprobada por Resolución Legislativa n° 23432 del 4 de junio de 1982, vigente desde el 13 de octubre de 1982.
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional. - Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, aprobados mediante Resolución Legislativa n° 27527 del 8 de octubre de 2001.
- Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración, ratificado en 1960.
- Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado en 1967.
- Convenio 122 sobre la Política del Empleo, ratificado en 1967.
- Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, ratificado en 1986.
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, aprobado por Resolución Legislativa n° 27517 del 16 de setiembre de 2001 y ratificado el 5 de octubre de 2001.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Decreto Ley N° 22129 del 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio de 1978.

MÉXICO

Nacional

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2001.
- Ley General para la Igualdad de Hombres y Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de febrero de 2007.
- Programa Pro-igualdad 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de agosto de 2013.

- Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece que todas las personas que imparten justicia están obligadas a no aplicar aquellas normas que contravengan los tratados internacionales.

Internacional

- Consenso de México aprobado en 2004.
- Consenso de Quito aprobado en 2007.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada en 1981.
- CEDAW, ratificada en 1981.
- Convención de Belém do Pará, ratificada, con dos reservas, en el 2002.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ratificada en 2001.
- Declaración y el Programa de Acción de Viena, aprobada en 1993.
- Declaración y el Programa de Acción de El Cairo aprobada en 1994.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio aprobados en el 2000.
- Plataforma de Acción de Beijing aprobada en 1995.
- Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe aprobado en 1994.
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género aprobado en el 2000.

