



Mecanismos para
el adelanto de las mujeres
en América Latina y el Caribe:
una condición necesaria para el
avance de la igualdad de género

MECANISMOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: UNA CONDICIÓN NECESARIA PARA EL AVANCE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

© ONU Mujeres, América Latina y el Caribe. 2024

Directora Regional: María Noel Vaeza

Directora Regional Adjunta: Cecilia Alemany

Coordinación: Bárbara Ortiz, asesora regional del área Normativa, Intergubernamental y Sociedad Civil

Aportes de especialistas: Ana Grace Cabrera, Cecilia de Diego, Diana Espinosa, Magdalena Furtado, Teresa Guerra, Jenille Maraj, Gabriela Mata, Constanza Narancio, Mónica Novillo, Ana Carolina Querino, Dayanara Salazar, Soledad Salvador, Maricel Sauterel, Alison Vásconez y Andrea Zabotinsky.

Diseño editorial: Emicel Guillén

Este documento fue elaborado en una fase inicial por la Oficina de ONU Mujeres Uruguay en el marco del proyecto *“Fortalecimiento de la institucionalidad de género y las políticas de igualdad de género en Uruguay”*, financiado por la Unión Europea para brindar asistencia técnica al Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay. El resultado del trabajo de la Oficina de Uruguay en 2023 denominado *“Institucionalidad de género en América Latina y el Caribe. Perspectivas y retos para la jerarquización de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres”* se completó en la Oficina Regional para las Américas y el Caribe. Toma como base y se alimenta además de diversos estudios llevados a cabo en la región por ONU Mujeres en los últimos años, y en particular los siguientes: *“Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”*, elaborado en 2016 por la Oficina Regional; *“Avances y resultados de la gestión del mecanismo nacional para el avance de las mujeres en relación a su mandato e institucionalidad”*, elaborado en 2020 por la Oficina de Guatemala; y *“Actualización insumos para el rediseño institucional del mecanismo nacional para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia”*, elaborado en 2022 por la Oficina de Colombia.

El contenido de este documento no refleja necesariamente las opiniones de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), de su Junta Ejecutiva o de sus Estados miembro con respecto a la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o área o su autoridad, o con respecto a la delimitación de sus fronteras o límites.

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte y de cualquier forma para fines educativos y/o no lucrativos sin permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre que se cite la fuente.

Cita: ONU Mujeres (2024). *Mecanismos para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe: una condición necesaria para el avance de la igualdad de género.*

Mecanismos para
el adelanto de las mujeres
en América Latina y el Caribe:



una condición necesaria para el
avance de la igualdad de género

Tabla de contenidos

1.	La desigualdad de género en América Latina y el Caribe	6
2.	El fortalecimiento de la institucionalidad de género como vía para lograr la igualdad de género	9
3.	La importancia del nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres	16
4.	La transformación de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en América Latina y el Caribe	19
5.	Aspectos claves para fortalecer los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres para el avance de la igualdad de género	32
6.	Recomendaciones	50
	Bibliografía	53
	Anexo 1: Evolución de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres de América Latina y el Caribe hispano	56
	Notas	74

Prólogo

En 2025 se conmemorará el 30° Aniversario de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que tuvo lugar en 1995 durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en China. Casi 30 años han pasado y el camino que nos queda hasta hacer realidad este compromiso histórico que los Estados asumieron con las mujeres y las niñas de todo el mundo es todavía arduo. Necesitamos hacer más, hacerlo mejor y hacerlo más rápido. Las niñas que nacieron en 1995, y que hoy son mujeres adultas, siguen enfrentando diferentes tipos de violencia, cuentan con menos oportunidades para participar en la vida pública y pueden recibir un salario menor que un hombre por un trabajo de igual valor.

La desigualdad de género sigue firmemente anclada en lo más profundo de nuestras prácticas sociales, políticas y culturales. Lo hemos visto durante la pandemia de COVID-19 y lo vemos también con el avance de grupos antiprogresistas. Esta desigualdad de género se manifiesta en cuatro nudos estructurales, que se reflejan en la Estrategia de Montevideo¹ y son la desigualdad socioeconómica y la pobreza en contextos de crecimiento excluyente, los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado; y la concentración del poder y las relaciones jerárquicas dentro de la esfera pública.

Lograr avances sustantivos, transformadores y sostenibles en materia de igualdad de género depende de múltiples factores y conseguir que estos avances se consoliden en el tiempo como cambios sin vuelta atrás es la gran aspiración de cualquier cambio social. En esta tarea, los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) juegan en la mayoría de los países un rol fundamental como ente rector para coordinar y facilitar la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas, de manera que la institucionalidad sea fortalecida y contribuya a que todas las políticas públicas tengan en cuenta las necesidades, demandas y propuestas de las mujeres y las niñas.

Este documento presenta un *estado del arte* de los diferentes MAM en América Latina y el Caribe, desde su creación hasta nuestros días, haciendo también un recorrido por el marco normativo que desde la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y sus Recomendaciones Generales, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing hasta los diferentes acuerdos que conforman la Agenda Regional de Género acordada en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, ponen de relieve la importancia de contar con estos mecanismos como condición necesaria para el avance de la igualdad de género. Como Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, siento una enorme satisfacción al comprobar que, en los últimos años, varios Estados de la región han fortalecido sus MAM, lo que es una señal clara del compromiso de los Estados con la mitad de su población, las mujeres y las niñas, y con la creación de sociedades más justas e igualitarias.

Además, el documento propone también una serie de aspectos claves y recomendaciones para fortalecer estos Mecanismos, principalmente en lo que respecta a su jerarquización, su mandato y funciones específicas, como la existencia de una estrategia o plan nacional que tenga en cuenta las principales necesidades, demandas y propuestas para el logro de la igualdad de género o la existencia de otras instancias estatales y gubernamentales que promuevan la igualdad de género. Sin embargo, todo esto sería papel mojado si el Mecanismo no cuenta con el apoyo político al máximo nivel y el presupuesto suficiente y los recursos necesarios para poder llevar a cabo su mandato de manera óptima.

En 2015 los Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno adoptaron, en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Lograr la implementación plena de esta Agenda y los Objetivos de Desarrollo Sostenible no será posible sin alcanzar la igualdad de género lo que, al ritmo actual, nos tomará casi 300 años². Las mujeres y las niñas no podemos seguir esperando. Necesitamos acciones decididas, audaces y valientes para avanzar en este sentido, y el fortalecimiento de los MAM cumple con estos requisitos. Esperamos que el proceso de revisión y examen de la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que los Estados llevarán a cabo en el marco de su 30° Aniversario sirva en este sentido.

Desde ONU Mujeres estamos dispuestas a continuar trabajando, de manera coordinada con las autoridades nacionales y las organizaciones feministas y de mujeres, para apoyar el fortalecimiento de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres. Necesitamos políticas públicas transformadoras que pongan a las mujeres en el centro para aprovechar su poder y su energía y lograr un impacto real que mejore la vida de las mujeres y las niñas de América Latina y el Caribe.

Que tengan una fructífera lectura.

María Noel Vaeza

**Directora Regional de ONU Mujeres
para las Américas y el Caribe**

1. La desigualdad de género en América Latina y el Caribe

La desigualdad de género en América Latina y el Caribe se conforma como un rasgo histórico y estructural de la región, asociado a décadas de concentración de la riqueza, deterioro ambiental y precarización de las condiciones de vida de las mujeres y las niñas, especialmente de aquellas que enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las que viven en contextos de pobreza, niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres mayores, mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales, mujeres con discapacidad, migrantes y refugiadas, así como personas LGBTI+, entre otras.

La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada por los Estados miembros de la CEPAL en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Para avanzar hacia la igualdad sustantiva y alcanzar el desarrollo sostenible en 2030, los gobiernos acordaron que era necesario superar cuatro nudos estructurales:

- la desigualdad socioeconómica y la pobreza en contextos de crecimiento excluyente: que se refleja, por ejemplo, en la persistencia de las brechas salariales por motivos de género, la falta de acceso al mercado laboral, la mayor presencia de mujeres en la economía informal, un menor acceso a la protección social e indicadores más altos de pobreza en las mujeres;
- los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos: que perpetúan los roles tradicionales de género y normalizan la violencia contra las mujeres y las niñas;
- la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado: que asigna a las mujeres el trabajo doméstico y de cuidados remunerado y no remunerado, junto con la insuficiencia de las políticas y los servicios de cuidado que aseguren la corresponsabilidad de género y entre el Estado, el mercado, las familias, las comunidades y las personas; y
- la concentración del poder y las relaciones jerárquicas dentro de la esfera pública: las mujeres siguen estando subrepresentadas en los espacios de negociación y

toma de decisiones, tanto en los poderes legislativo, ejecutivo y judicial como en los distintos niveles de gobierno, particularmente en el ámbito local, así como en el sector privado y la academia, entre otros;

Estos nudos, que afectan en mayor medida las mujeres que enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, se refuerzan mutuamente y generan sistemas socioeconómicos y culturales complejos, así como creencias que dificultan y reducen el alcance de las políticas en torno a la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.³

Si bien en las últimas décadas se lograron avances en áreas como el acceso de las niñas a la educación o la reducción de la mortalidad materna, el impacto de la pandemia y las crisis múltiples e interrelacionadas que enfrenta la región han profundizado los nudos estructurales de la desigualdad de género, profundizando las brechas entre mujeres y hombres en diversos ámbitos y afectando de manera más persistente a las mujeres y niñas en situación de mayor vulnerabilidad.

Los avances logrados en el camino hacia la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres y las niñas en toda su diversidad se enfrentan a un serio riesgo de retroceso. El agravamiento de la situación económica, social y ambiental como consecuencia de las crisis múltiples e interrelacionadas a nivel internacional en los sectores de la energía, la alimentación y las finanzas, los crecientes desafíos planteados por el cambio climático mundial, la pérdida de la biodiversidad, la desertificación y el elevado nivel de endeudamiento público que presentan numerosos países de la región hace que el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible esté en riesgo.

En este contexto, los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) se constituyen como actores claves en la institucionalidad de los Estados para promover de manera precisa y decidida la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Para ello, los países de la región afrontan la necesidad urgente de fortalecer los MAM de manera que puedan desempeñar mejor su rol y cumplir plenamente sus objetivos.

2. El fortalecimiento de la institucionalidad de género como vía para lograr la igualdad de género

Los Estados juegan un rol determinante en garantizar a las mujeres y las niñas el pleno ejercicio de sus derechos. Es por ello por lo que son los Estados los que deben tomar las medidas necesarias para hacer frente a la desigualdad histórica que merma el empoderamiento de las mujeres y las niñas, lo que a su vez socava el desarrollo de la sociedad en su conjunto. Esto requiere una política de Estado que se traduzca en la integración de la perspectiva de género de manera transversal en el marco normativo del país, así como en sus políticas públicas y presupuestos.

La puesta en marcha de políticas públicas transversales, sin importar la problemática que busquen abordar, enfrenta desafíos comunes para la conceptualización y el diseño de acciones, así como para la articulación, coordinación y supervisión de su implementación.⁴ Estos obstáculos son todavía más marcados cuando se trata de una política transversal de género, ya que, en muchas ocasiones, esta responsabilidad no depende de un órgano en específico, sino de instituciones y organismos que están presentes en toda la estructura del Estado. La estrategia adoptada por muchos países para abordar de manera integral estos obstáculos y coordinar la política pública de género fue la institucionalización de mecanismos enfocados en esta tarea, los MAM⁵ entendidos como los *“órganos rectores del poder ejecutivo para coordinar y asesorar sobre la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas”*.⁶

Los MAM en América Latina y el Caribe fueron creados en gran medida durante los años ochenta y noventa como instituciones de muy diverso nivel jerárquico y ubicación dentro de la estructura estatal y han ido evolucionando en las últimas décadas, pasando de un enfoque basado en las mujeres en las décadas de 1980 y 1990 (en línea con el enfoque de Mujer en el Desarrollo) a un enfoque más integral y transversal, que considera las formas múltiples e interrelacionadas de desigualdad que enfrentan las mujeres (alineada con el enfoque Género en el Desarrollo).

Su creación se enmarca en la consolidación de un marco normativo internacional, como a la adhesión de los países a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), principal instrumento jurídico internacional vinculante para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, así como a la adopción de la Declaración y Plataforma de

Acción de Beijing, en 1995, que generó un ambiente propicio para que los Estados se sumaran a acuerdos intergubernamentales, ratificaran convenciones y declaraciones que les obligaba a hacer cambios como parte de los nuevos compromisos adquiridos, y para lo que la institucionalización de entes para avanzar en las políticas de igualdad de género, como los MAM, era fundamental.⁷

Por lo general sus funciones incluyen el liderazgo y la coordinación del “*cumplimiento a los mandatos y compromisos normativos, nacionales e internacionales, relacionados con la igualdad de género en las políticas públicas*”⁸ adquiridos por el Estado; la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas, estructuras y procesos de todas las esferas y niveles del Estado; y su liderazgo en la promoción y ejecución de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Este rol da a los MAM un potencial catalizador para lograr avances reales y sustantivos en términos de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La Recomendación General N° 6⁹ de 1988 de la CEDAW referida a “Mecanismo nacional efectivo y publicidad” se refiere a la necesidad de que los Estados Partes “*establezcan o refuercen mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para: a) Asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales; b) Supervisar la situación general de la mujer; c) Ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación*”. En 2010, la Recomendación General N° 28¹⁰ enfatiza en que los Estados Partes deberán asegurar la existencia de órganos fuertes y especializados (MAM) en el poder ejecutivo del Estado que tomen iniciativas, coordinen y supervisen la preparación y aplicación de las leyes, las políticas y los programas necesarios para cumplir las obligaciones del Estado Partes en virtud de la Convención.

Cabe destacar que todos los países de la región han ratificado la CEDAW por lo que, en función de las obligaciones contraídas como Estado Partes, deben establecer o fortalecer sus mecanismos nacionales para cumplir con lo establecido. Adicionalmente, es importante señalar que la mayoría de los países ha recibido observaciones por parte del Comité de la CEDAW al momento de presentar sus informes nacionales sobre la necesidad de fortalecer los MAM.

Por su parte, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing adoptada en 1995 durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer identificó la creación o el fortalecimiento institucional de “*mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer*” como una de las doce esferas de especial preocupación¹¹. Además, define estos mecanismos como los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos, prestando apoyo para incorporar el enfoque de igualdad de género en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing ofrece ciertos lineamientos sobre condiciones necesarias para que los mecanismos nacionales puedan ejercer sus funciones como, por ejemplo, ocupar un lugar de alto nivel en la jerarquía gubernamental, que tenga capacidad de influencia en los diferentes sectores, que cuente con los recursos suficientes y que existan procesos para agilizar la participación de la sociedad civil. Se identifican también tres objetivos estratégicos:

1. la creación o el fortalecimiento de los mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales;
2. la integración de la perspectiva de género en la legislación, las políticas públicas, los programas y los proyectos; y
3. la generación y difusión de datos e información desglosados por sexo para la planificación y la evaluación.

Coincidiendo con el 25° Aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹², los Estados miembros reafirmaron en la declaración política¹³ adoptada en 2020 el marco del 64° periodo de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés) su voluntad para hacer frente a los desafíos emergentes en las doce esferas de especial preocupación, incluido el fortalecimiento de los MAM. Este compromiso es reafirmado en las Conclusiones Acordadas de cada periodo de sesiones de la CSW, que reconocen el importante papel de los MAM para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

Por su parte, en su informe por el 25º Aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el Secretario General señala que los principales retos a los que se enfrentan los MAM son la insuficiencia de recursos financieros, los bajos niveles de capacidad técnica y la falta de voluntad política para dar prioridad a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas gubernamentales. A su vez, afirma que, para fortalecer a los mecanismos nacionales, además de garantizar un lugar relevante en la jerarquía gubernamental y facilitar los recursos necesarios, es necesario que cuenten con un mandato claro, que tengan una autoridad definida dentro del Estado y que estén facultados para exigir cuentas a otros órganos gubernamentales y que su capacidad técnica y política les permita coordinar intersectorialmente de manera exitosa.

Asimismo, en este mismo documento, se señala que 192 Estados Miembros cuentan con algún tipo de *“mecanismo o coordinador especial para la igualdad entre los géneros”*. Previamente, en las sucesivas revisiones sobre los avances en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 2000, 2005 y 2010, se reconoció el rol catalítico de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres. En 2015 se resaltó la relevancia de estos mecanismos como *“impulsores clave para la promoción de la igualdad de género”*.

Por su parte, la Agenda Regional de Género¹⁴ desarrollada a lo largo de los 45 años de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe contiene también numerosos ejemplos en los que los Estados reafirman su compromiso ante la necesidad de fortalecer la institucionalidad para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Contribuciones de la Agenda Regional de Género para fortalecer la institucionalidad de género a través de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en América Latina y el Caribe

La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, uno de los órganos subsidiarios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es el principal foro intergubernamental de las Naciones Unidas sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región.

Es organizada por la CEPAL, como Secretaría de la Conferencia, y, desde 2020, en coordinación con ONU Mujeres. En este marco, los Estados miembros de la CEPAL han acordado una Agenda Regional de Género profunda, progresista e integral, que guía las políticas públicas de los países para lograr la igualdad de género en la ley y en los hechos, la garantía de los derechos y la autonomía de las mujeres, las adolescentes y las niñas en toda su diversidad (CEPAL, 2023). En los distintos acuerdos que conforman la Agenda Regional de Género, se ha hecho hincapié en la necesidad de fortalecer la institucionalidad de género en el Estado, instando a elevar el rango jerárquico de los mecanismos para el adelanto de las mujeres. El nivel jerárquico es uno de los indicadores que contempla el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe¹⁵. Así también, en los diversos acuerdos se ha enfatizado en la importancia de asignar recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para garantizar la efectividad de dichos mecanismos como instituciones claves para promover la igualdad de género a través de políticas públicas y la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes niveles y estructuras de los estados.

Entre los acuerdos más recientes destacan la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, adoptada en 2016 en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Esta estrategia propone diez ejes de implementación asociados a los medios de implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Uno de estos ejes es la institucionalidad de género (Eje 2), y comprende cinco medidas específicas que enfatizan en la necesidad de otorgar jerarquía al más alto nivel a los mecanismos para el adelanto de las mujeres para cumplir *“con su función de entes rectores y gestores de las políticas de igualdad de género, derechos y autonomía de las mujeres, y asegurar que los procesos de transversalización de la igualdad de género permeen toda la estructura del Estado”*, y donde se insta a fortalecerlos a través de recursos suficientes, especialmente a nivel subnacional y local (CEPAL, 2017). Además de contar con un eje implementación dedicado exclusivamente a la institucionalidad de género, la Estrategia reconoce la importancia de los mecanismos para el adelanto de las mujeres en otros ejes de implementación

como son el Eje 9 sobre Sistemas de Información, donde se llama a *“establecer o fortalecer alianzas interinstitucionales entre organismos productores y usuarios de la información, en especial entre los mecanismos para el adelanto de las mujeres, las oficinas nacionales de estadística, los centros académicos y las instituciones nacionales de derechos humanos”*.

Los acuerdos subsiguientes, adoptados en la XIV y XV Conferencias Regionales de la Mujer en Santiago y Buenos Aires respectivamente, reafirman el compromiso de fortalecer la institucionalidad y la arquitectura de igualdad de género a través de la jerarquización al más alto nivel de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, y proponen el incremento de la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos así como la presupuestación con perspectiva de género y la rendición de cuentas con participación ciudadana. De esta forma, la Agenda Regional de Género demuestra la continuidad de los esfuerzos locales, nacionales y regionales para fortalecer la institucionalidad de género y da cuenta del consenso a lo largo de los años sobre el rol fundamental de los mecanismos para el adelanto de las mujeres y la importancia de desarrollar la arquitectura de género que se nombra desde el Compromiso de Santiago para la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes niveles y poderes del Estado.

Elaboración: División de Asuntos de Género de la CEPAL. CEPAL, 2023(a). 45 años de Agenda Regional de Género (LC/MDM-E.2022/4/Rev.1), Santiago, 2023.

3. La importancia del nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres

El nivel jerárquico de los MAM constituye un indicador cualitativo que describe el estatus que los países formalmente han conferido a estos mecanismos mediante leyes, decretos y otras medidas oficiales.

Considerando la importancia del nivel jerárquico de los mecanismos nacionales, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe¹⁶ de la CEPAL propone una clasificación que ubica las estructuras institucionales en los siguientes niveles:

- **Nivel alto:** cuando los mecanismos tienen rango institucional de ministerio o si su titular tiene rango de ministro/a con plena participación en el gabinete de Gobierno.
- **Nivel medio:** cuando los mecanismos dependen de la Presidencia, sus titulares no participan en el gabinete de Gobierno y, ocasionalmente, pueden tener algún rango de relativa autonomía (por ejemplo, oficinas adscritas a la Presidencia, secretarías, institutos nacionales).
- **Nivel bajo:** cuando los mecanismos dependen de un ministerio o de una autoridad de menor rango (tal como institutos, consejos y otras figuras).

En algunos países con estructura de gobierno federal, como Argentina, Brasil o México, por ejemplo, pueden tener además mecanismos para el adelanto de las mujeres en el ámbito subnacional.

Según datos del Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en América Latina el 60% de los países¹⁷ poseen MAM de nivel alto, entendiendo que su rango institucional de Ministerio o su titular tiene rango de ministra o ministro, con plena participación en el gabinete. En el caso del Caribe, 83,3% de los países¹⁸ siguen en un nivel de institucionalización bajo, es decir, dependen de un ministerio o de una autoridad de menor rango (viceministerios, institutos, concejos y otras figuras)¹⁹.

Contar con un MAM al más alto nivel de jerarquización es un fuerte mensaje que transmite el país sobre su compromiso real con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y contribuye a promover un cambio cultural sobre estos temas. Por una parte, contar con un MAM al más alto nivel de jerarquización es

una señal política hacia la sociedad en su conjunto, así como al propio Gobierno y las diversas instituciones del Estado, sobre el papel que juegan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo del país. La participación del MAM en las reuniones del gabinete y otros espacios de coordinación con la Presidencia también ayudan a posicionar esta instancia en la jerarquía administrativa y política del Estado y contribuye a que tenga espacio en los medios de comunicación y en la agenda pública²⁰. Además, si bien no siempre es el caso, un nivel más alto de jerarquización suele ir acompañado con una mayor asignación presupuestaria, lo que sin duda es una condición imprescindible para cumplir con el mandato de la institución.

Al mismo tiempo, un MAM bien posicionado en la estructura del Gobierno y con un sólido respaldo institucional inviste a su titular de una mayor autoridad y credibilidad en el ejercicio de sus funciones. Esto puede facilitar la coordinación al más alto nivel, tanto con actores estatales como no estatales, y la negociación para el logro de su mandato, al contar con el respaldo de una institución que está claramente posicionada en el organigrama público. Esto, a su vez, crea las condiciones propicias para alcanzar acuerdos de amplia base que permitan trascender las políticas públicas y llegar a todos los actores de la sociedad.

Para que la jerarquización del MAM al más alto nivel sea un indicador real sobre el compromiso del país con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la estructura institucional debe mantenerse en el tiempo como política de Estado. En muchas ocasiones, el nivel de importancia y hasta la existencia misma de los MAM está demasiado sujeta a los cambios políticos que afectan a los países, lo que, en muchos casos, supone un grave riesgo para la consolidación de los avances que impactan realmente en la vida de las mujeres y las niñas.

4. La transformación de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en América Latina y el Caribe

Los primeros MAM y otras figuras relativas a la institucionalidad de género fueron creados en la región entre la década de 1980 y 1995²¹, año de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y en un contexto en el que la entrada en vigor de la CEDAW estaba muy presente. En general tenían un diseño institucional muy variado (oficinas, direcciones, comisiones, secretarías, consejos, institutos y programas) y en la mayoría de los casos con un nivel jerárquico bajo. Estos primeros mecanismos se enfocaron en temas tradicionalmente asociados a las mujeres, como salud o educación, en algunos casos en combinación con temas relativos a las familias o de carácter social y estaban adscritos a la Presidencia o a ministerios relacionados con el sector social.²²

Las reformas institucionales que se llevaron a cabo en este periodo estuvieron relacionadas, en su mayoría, a cambios en el organigrama del Estado tras la toma de posesión de nuevos gobiernos. Pocos de estos mecanismos habían sido creados a partir de una ley, la mayoría debía su creación a un decreto, por lo que su base legal era débil y quedaban expuestos a ser reformados o eliminados con cada cambio de administración.

La aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995 marcó un punto de inflexión en el fortalecimiento de los MAM, favoreciendo la creación o la reforma a un nivel de jerarquización alto de muchos de los mecanismos de alto nivel que existen hoy en la región, como son los casos de Brasil (2003), República Dominicana (2010), Paraguay (2012), Nicaragua (2013), Argentina²³ (2019), Ecuador (2022) o Panamá (2023), entre otros. A diferencia del periodo anterior, la mayoría de los nuevos MAM fueron creados por ley, lo que refleja cierto grado de consolidación legal.

A pesar de los avances, durante este periodo también se llevaron a cabo una serie de reformas de los MAM que podrían ser catalogadas como negativas, principalmente por rebajar el nivel jerárquico del mecanismo, por fusionar el mandato de diferentes instituciones o por ampliar sus funciones para cubrir temas distintos a los relacionados con los derechos de las mujeres o la igualdad de género. Esto, además de debilitar a los MAM, suele duplicar las labores con otras instituciones, lo que es una mala práctica en cuanto a la buena gestión y el uso apropiado de los recursos del Estado.

Hasta la fecha²⁴, hay dieciséis Estados de América Latina y el Caribe que cuentan con un MAM con nivel jerárquico alto, es decir, que tienen un rango institucional de ministerio o su titular recibe ese tratamiento y es parte del gabinete de Gobierno. Es importante señalar que esta clasificación no avala la calidad del trabajo o el nivel de incidencia que pueda llevar a cabo un MAM. Se pueden dar casos en los que, a pesar de estar jerárquicamente bien posicionados en la estructura institucional, no cuenten con los medios necesarios, el respaldo político o la capacidad de interlocución adecuada para cumplir con su mandato a cabalidad.



SITUACIÓN ACTUAL DE LOS MAM DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO²⁵

País	Nombre del MAM	Nivel jerárquico	Tipo de institución	Rango ministerial	Participa en gabinete	Creado por ley	
1	Argentina	Dirección de Derechos Humanos, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Bajo	Dirección	No	No	Sí
		Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género, Ministerio de Capital Humano	Bajo	Subsecretaría	No	No	Sí
2	Bolivia	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional	Bajo	Viceministerio	No	No	Sí
		Servicio Plurinacional de la Mujer, Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional	Bajo	Servicio	No	No	Sí
		Dirección General de Descolonización y Despatriarcalización, del Viceministerio de Descolonización y Despatriarcalización, Ministerio de Culturas, Turismo, Despatriarcalización y Descolonización	Bajo	Dirección General	No	No	Sí
3	Brasil	Ministerio de las Mujeres	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
4	Chile	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
5	Colombia	Ministerio de Igualdad	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
		Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Medio	Consejería Presidencial	No	No	Sí
6	Costa Rica	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Alto	Instituto	Sí	Sí	Sí

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS MAM DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO

	País	Nombre del MAM	Nivel jerárquico	Tipo de institución	Rango ministerial	Participa en gabinete	Creado por ley
7	Cuba	Federación de Mujeres Cubanas	Alto	Federación	Sí	Sí	Sí
8	Ecuador	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
9	El Salvador	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)	Bajo	Instituto	No	No	Sí
10	Guatemala	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)	Medio	Secretaría	No	No	No
11	Honduras	Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujER)	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
12	México	Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres)	Alto	Instituto	Sí	Sí	Sí
13	Nicaragua	Ministerio de la Mujer	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
14	Panamá	Ministerio de la Mujer	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
15	Paraguay	Ministerio de la Mujer	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
16	Perú	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
17	República Dominicana	Ministerio de la Mujer	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
18	Uruguay	Instituto Nacional de las Mujeres	Bajo	Instituto	No	No	Sí
19	Venezuela	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí

La mayoría de los países del Caribe no hispano establecieron mecanismos nacionales a mediados de los años ochenta, a menudo ubicados dentro de los ministerios de asuntos sociales o de bienestar social. Ninguno de los mecanismos se constituyó originalmente con un mandato principal como unidad de promoción para influir en los procesos de planificación en todos los sectores de desarrollo, estando alejados de los organismos encargados de la planificación²⁶. Normalmente, la mayoría de las divisiones estaban ubicadas en el sector de servicios sociales o en ministerios que tenían una responsabilidad sustancial en materia de bienestar social, como es el caso de Barbados, Belice, Guyana, Jamaica, Montserrat y Santa Lucía. Alternativamente, como en el caso de Trinidad y Tobago, la división se ubicaba en un sector con una variedad de intereses, como la cultura, la juventud y los deportes.

Un estudio de 2020 revela que, si bien varios países del Caribe anglófono reconocen la igualdad de género o equidad como un objetivo en sus planes, los esfuerzos de planificación siguen centrados en gran medida en áreas específicas, como el empleo, la educación y la atención a la violencia de género. Solo una minoría de estos planes nacionales de desarrollo incorpora un análisis de género completo o adopta de manera efectiva la integración de género como un componente integral de sus estrategias transformadoras.²⁷

Ese mismo estudio menciona entre los desafíos a los que se enfrentan los mecanismos nacionales: la vulnerabilidad de sus logros, la oposición de grupos de interés nacionales e internacionales, la persistente falta de consideración de cuestiones de género en las estrategias de desarrollo y una dependencia de la buena voluntad de redes profesionales informales entre colegas.

No obstante, hay áreas en las que los mecanismos pudieron realizar intervenciones estratégicas a nivel de políticas²⁸. Uno de esos ámbitos es el de la violencia contra las mujeres. En varios países, como Belice, Jamaica, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, San Cristóbal y Nieves, los mecanismos estuvieron y siguen estando en el centro de la incidencia para mejorar los servicios legales y sociales para las víctimas de violencia de género. En Belice, el Departamento estableció un Grupo de Trabajo Nacional sobre Violencia Doméstica para promover sus esfuerzos en el desarrollo de un plan nacional sobre violencia doméstica. Ha sido fundamental para la revisión y

supervisión de la Ley y ha elaborado un estudio sobre la aplicación de la Ley sobre violencia doméstica.

Un factor esencial que ha determinado el éxito de los mecanismos en el Caribe radica en la determinación interna de llevar a cabo el proceso de creación de políticas, asignar recursos y tiempo adicionales por parte de los funcionarios gubernamentales, así como en el compromiso de ejecutar las políticas que han sido respaldadas.²⁹

Marcos internacionales como la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Trayectoria de Samoa, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y la Estrategia de Montevideo presentan perspectivas para mejorar su credibilidad, incorporación, influencia y resultados cuantificables a medida que guían y sincronizan las iniciativas de incorporación de la perspectiva de género de las naciones. Sin embargo, estos marcos no se han aprovechado ni puesto en práctica adecuadamente en la subregión³⁰.

El mecanismo nacional de género de Antigua y Barbuda se creó como Oficina de la Mujer en 1981. En 1985, después del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, la oficina pasó a llamarse Dirección de Asuntos de Género³¹. Según un informe realizado por el Gobierno en 2019³², la Dirección ha sido actualizada y fortalecida, reposicionado con personal técnico para cumplir con sus funciones. Desde 2014 a 2019, la Dirección contaba con un pequeño equipo de técnicos con licenciatura en ciencias en los campos sociales y de desarrollo y maestrías con certificaciones profesionales en género y desarrollo. El personal técnico cuenta con el apoyo de otro equipo de oficiales de soporte. La Dirección es también el organismo coordinador para la gestión y funcionamiento del Centro de Apoyo y Referencia, que es un lugar de “ventanilla única” para las sobrevivientes de violencia sexual y violencia basada en género³³.

En Bahamas se creó en 1981 una Oficina para la Mujer, que en 1987 pasó a llamarse Unidad de Asuntos de la Mujer y en enero de 1995 Oficina de Asuntos de la Mujer. En 2016 se estableció el Departamento de Asuntos de Género y Familia lo que marcó un logro significativo hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las Bahamas. Además, este ascenso de Oficina a Departamento incluyó una extensión del mandato, la estructura, la dotación de personal y el presupuesto. Como se refleja en su nuevo nombre, el Departamento sirve para coordinar, defender e informar

políticas para y en nombre de mujeres y niñas, hombres y niños, desde una óptica de igualdad de género. En diciembre de 2018, Bahamas fortaleció el Departamento como Mecanismo Nacional para el adelanto de la mujer, aumentando la dotación de personal del Departamento. El Departamento se asocia con organizaciones no gubernamentales para reconocer muchas celebraciones nacionales e internacionales que aumentan la conciencia pública para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.³⁴

En 1976, el Gobierno de Barbados estableció una Comisión Nacional, conocida como la Comisión Nacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Su función principal era evaluar la situación de las mujeres en Barbados y hacer recomendaciones para mejorar la igualdad de género. Después de la disolución de la Comisión Nacional en 1978, la secretaría responsable de apoyar el trabajo de la comisión, conocida como Oficina de Asuntos de la Mujer, siguió funcionando con el mandato de supervisar la implementación de las recomendaciones formuladas por la Comisión Nacional. En 1999 se creó el Ministerio de Empoderamiento de las Personas y Asuntos de la Tercera Edad, que incluía el mecanismo nacional, rebautizado como Oficina de Asuntos de Género, cuya tarea era incorporar el concepto de género en todas las políticas, planes y programas, supervisar ese proceso y llevar a cabo actividades de sensibilización en los sectores público y privado.³⁵

La Comisión Nacional de la Mujer de Belice³⁶ fue establecida en 1982 como parte de un esfuerzo general del Gobierno para cumplir una serie de compromisos internacionales, que comenzaron en 1975, cuando Belice participó en la Primera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, para mejorar la situación de las mujeres y niñas del país. Paralelamente, Belice creó en 2003 un Departamento de Apoyo a la Mujer y la Familia dentro del Ministerio de Desarrollo Humano, Familias y Asuntos de los Pueblos Indígenas, que supervisa las iniciativas y programas destinados a apoyar a las mujeres y las familias en Belice.

En Dominica, en 1980, se creó la Oficina de la Mujer que con el tiempo pasó a formar parte de la Oficina de Asuntos de Género. Durante su existencia cambió de ubicación en varias ocasiones, hasta terminar en el Ministerio de Desarrollo y Empoderamiento de la Juventud, Juventud en Riesgo, Asuntos de Género, Seguridad de los Mayores y Dominicanos con Discapacidad.³⁷ La Oficina está avanzando gradualmente hacia un

enfoque más centrado en la igualdad de género, para institucionalizar esta perspectiva en las políticas y planes nacionales de acuerdo con las tendencias globales.

El Gobierno de Granada³⁸ estableció una Oficina de la Mujer después de su independencia nacional en 1974 y durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), cuando países de todo el mundo estaban estableciendo mecanismos nacionales para el avance de los derechos, el estatus y las condiciones de vida de las mujeres. El Gobierno ratificó la CEDAW en 1990, bajo la dirección del Ministerio de Asuntos de la Mujer. En 1995, una nueva administración reemplazó el Ministerio de Asuntos de la Mujer por un Departamento dentro del Ministerio de Turismo, Aviación Civil y Cultura, y en 1999 pasó a ser la División de Género y Familia dentro del Ministerio de Desarrollo Social y Comunitario, Vivienda y Asuntos de Género. Estos cambios, junto con una restricción de la dotación de personal vinculada a las políticas de ajuste estructural, han afectado seriamente la capacidad de la División durante las últimas décadas.³⁹

La Oficina de Asuntos de Género de Guyana se creó en 2015 y fusionó la Oficina de Asuntos de la Mujer, establecida en 1981, y la Oficina de Asuntos del Hombre, establecida en 2011. Esta oficina depende del Ministerio de Servicios Humanos y Seguridad Social. Uno de los logros de estas entidades fue el establecimiento de un Centro Nacional de Recursos y Documentación sobre Género y Desarrollo. Previamente, la Oficina de Asuntos de la Mujer había establecido una red nacional de Comités Regionales de Asuntos de la Mujer dentro de los Consejos Democráticos Regionales.⁴⁰

En Haití, el Ministerio de la Condición Femenina y los Derechos de la Mujer⁴¹ fue creado en 1994 como parte de los preparativos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. El Ministerio es el órgano central encargado de definir, elaborar y aplicar las políticas gubernamentales relativas a la condición de la mujer y los derechos de la mujer. Los objetivos del Ministerio son la defensa y la promoción de los derechos de la mujer y su accionar se centra en actividades educativas dirigidas al público en general, con el objetivo de fomentar comportamientos y actitudes no sexistas; asimismo, la revisión de los textos jurídicos y de los reglamentos administrativos también se inscribe en este marco y la transversalización de la perspectiva de género para apoyar a otros órganos de la Administración en la aplicación de herramientas de análisis de género.

Dentro del Caribe anglófono, Jamaica fue el primer país en establecer el primer mecanismo nacional para mujeres en 1976. La Oficina de Asuntos de la Mujer estuvo inicialmente ubicada en el Ministerio de Juventud y Desarrollo Comunitario, si bien desde su creación ha estado ubicada en ministerios diferentes. La Oficina de Asuntos de la Mujer pasó a llamarse Oficina de Asuntos de Género⁴² en 2016. Este cambio de nombre sirvió para garantizar un enfoque más inclusivo para combatir la violencia⁴³, promover la igualdad de género, así como la perspectiva de género para lograr un crecimiento económico equilibrado y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el caso de San Cristóbal y las Nieves, el Departamento de Asuntos de Género fue establecido en 1985. Que depende del Ministerio de Desarrollo Social y Asuntos de Género. La Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción que la acompaña constituyen el compromiso del Gobierno de integrar la perspectiva de género en las políticas que lleva a cabo el país. En este marco, la política proporciona una plataforma para la igualdad de género en todos los sectores y áreas de desarrollo social, económico, político y medioambiental, de modo que todos la ciudadanía y residentes puedan cosechar los beneficios de un desarrollo inclusivo y sostenible⁴⁴.

En Santa Lucía, el Departamento de Relaciones de Género es la entidad responsable de impulsar la igualdad de género. Actualmente, el Departamento está ubicada en el Ministerio de Función Pública, Interior, Trabajo y Asuntos d Género, pero ha experimentado muchos cambios en términos de su encaje institucional desde su creación en 1986.⁴⁵ Esto ha dificultado que pueda llevar a cabo una acción sostenida en el tiempo y la consolidación de ciertos avances. El Departamento ha orientado la mayor parte de su trabajo para abordar la violencia de género, en parte debido a su capacidad limitada, así como a su responsabilidad para administrar un refugio para sobrevivientes de violencia doméstica.

En San Vicente y las Granadinas la División de Asuntos de Género es la institución encargada de todo lo relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y depende del Ministerio de Movilización Nacional, Desarrollo Social, Familia, Asuntos de Género, Personas con Discapacidad y Juventud. El fortalecimiento de la División, anteriormente denominada Departamento de Asuntos de la Mujer, ha sido un logro fundamental para lograr una mayor incidencia y alcance en su mandato. Esto se

refleja en una reorientación de la División hacia un enfoque más específico en las áreas de incorporación de la perspectiva de género y desarrollo de políticas de género.⁴⁶

En 1983 Surinam creó la Oficina Gubernamental para la Mujer y en 1998 fue incorporada como Oficina Nacional de Género en el Ministerio del Interior. Sus responsabilidades principales incluyen asesorar al Gobierno sobre los derechos de las mujeres y cuestiones de género y monitorear la implementación de actividades orientadas a la igualdad de género. Inició el establecimiento de un sistema de gestión de género dentro del Gobierno que consistía en puntos focales de género en los diferentes ministerios para ayudar con la implementación y el seguimiento del Plan de Acción Integral de Género y la creación de redes con otros socios⁴⁷.

En Trinidad y Tobago la División de Asuntos de Género, antigua División de Asuntos de la Mujer, se creó en 1998 y depende de la Oficina del primer ministro, lo que la sitúa en un nivel jerárquico alto dentro de la estructura del Estado para llevar a cabo su mandato. En 2018 se aprobó la Política Nacional sobre Género y Desarrollo, que guía el accionar de esta institución. Su objetivo es incorporar consideraciones de género en todas las políticas, programas y proyectos gubernamentales destinados a mejorar la calidad de vida de todos los géneros, realizar investigaciones específicas de género, desafiar las normas sociales discriminatorias, fomentar la colaboración con diversas partes interesadas para promover la igualdad de género, formular políticas de género inclusivas y abordar y erradicar la violencia de género⁴⁸.

Según el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, el 83,3% de los MAM en el Caribe no hispano tienen un bajo nivel de institucionalización, lo que significa que dependen de un ministerio o de una autoridad de rango inferior. La inferioridad jerárquica de los mecanismos nacionales de género afecta en gran medida su capacidad para introducir cambios significativos en la planificación, la programación y las políticas nacionales.

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS MAM DEL CARIBE NO HISPANO⁴⁹

	País	Nombre del MAM	Nivel jerárquico	Tipo de institución	Rango ministerial	Participa en gabinete	Creado por ley
1	Antigua y Barbuda	Dirección de Asuntos de Género	Bajo	Dirección dentro del Ministerio de Transformación Social y Desarrollo de Recursos Humanos	No	No	-
2	Bahamas	Departamento de Asuntos de Género y Familia	Bajo	Departamento dentro del Ministerio de Servicios Sociales y Desarrollo Urbano	No	No	-
3	Barbados	Oficina de Asuntos de Género	Bajo	Oficina dentro del Ministerio de Empoderamiento de las Personas y Asuntos de la Tercera Edad	No	No	-
4	Belice	Comisión Nacional de la Mujer	Bajo	Órgano consultivo del Ministerio de Desarrollo Humano, Familias y Asuntos de los Pueblos Indígenas	No	No	-
5	Dominica	Oficina de Asuntos de Género	Bajo	Oficina dentro del Ministerio de Desarrollo y Empoderamiento de la Juventud, Juventud en Riesgo, Asuntos de Género, Seguridad de los Mayores y Dominicanos con Discapacidad	No	No	-
6	Granada	División de Género y Familia	Bajo	División dentro del Ministerio de Desarrollo Social y Comunitario, Vivienda y Asuntos de Género	No	No	-
7	Guyana	Oficina de Asuntos de Género	Bajo	Ministerio de Servicios Humanos y Seguridad Social	No	No	-

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS MAM DEL CARIBE NO HISPANO

País	Nombre del MAM	Nivel jerárquico	Tipo de institución	Rango ministerial	Participa en gabinete	Creado por ley	
8	Haití	Ministerio de la Condición Femenina y los Derechos de la Mujer	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
9	Jamaica	Oficina de Asuntos de Género	Bajo	Oficina en el Ministerio de Cultura, Género, Ocio y Deporte	No	No	-
10	St. Cristóbal y Nieves	Departamento de Asuntos de Género	Bajo	Departamento en el Ministerio de Desarrollo Social y Asuntos de Género	No	No	-
11	St. Lucía	Departamento de Relaciones de Género	Bajo	Departamento en el Ministerio de Función Pública, Interior, Trabajo y Asuntos de Género	No	No	-
12	St. Vicente y las Granadinas	División de Asuntos de Género	Bajo	División en el Ministerio de Movilización Nacional, Desarrollo Social, Familia, Asuntos de Género, Personas con Discapacidad y Juventud	No	No	-
13	Surinam	Oficina Nacional de Género	Bajo	Oficina en el Ministerio del Interior	No	No	-
14	Trinidad y Tobago	División de Asuntos de Género	Alto	División en la Oficina del Primer Ministro	Sí	Sí	-

5. Aspectos claves para
fortalecer los Mecanismos
para el Adelanto de las Mujeres
para el avance de la igualdad
de género

A pesar de estos avances, los diferentes modelos de MAM en la región se enfrentan a diversos desafíos como estructuras débiles, con escaso presupuesto y poco personal, lo que puede dificultar que puedan cumplir con sus funciones, así como ser un impedimento en su capacidad de transversalizar la igualdad de género e impulsar políticas públicas de alto impacto.

En muchos casos, la capacidad de los MAM para incidir y lograr transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas de otros sectores se ve comprometida. Dadas estas limitaciones, se hace imprescindible un claro apoyo político al más alto nivel para reforzar el mandato de coordinación tanto al interior del Gobierno como con los diferentes poderes del Estado. Esto es imprescindible si se pretende atesorar los avances, prevenir los retrocesos y promover alianzas para lograr avances significativos y sostenibles.

El fortalecimiento de los MAM es un compromiso asumido por los Estados de la región en diversos foros y marcos regionales (acuerdos en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer) y globales (conclusiones convenidas de los periodos de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, observaciones finales a los informes periódicos de los Estados por parte del Comité de la CEDAW). Además, es una herramienta para dar sostenibilidad y coherencia a los esfuerzos de los Estados para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de la puesta en marcha de leyes, políticas públicas y presupuestos con perspectiva de género. Este fortalecimiento pasa por asegurar un lugar en la arquitectura del Gobierno con capacidad de coordinación e interlocución al más alto nivel, mejorar sus capacidades técnicas y asegurar un presupuesto suficiente para implementar adecuadamente su mandato.

Es necesario también, por otra parte, que el fortalecimiento de los MAM se haga en paralelo y considerando la arquitectura de igualdad de género en los diferentes niveles de gobierno (local, provincial, regional y federal, según sea el caso) y poderes del Estado, como el poder legislativo y el poder judicial, y no únicamente como un aspecto a considerar en el poder ejecutivo.

Los países pueden poner en marcha medidas de diferente naturaleza y envergadura para promover un mejor funcionamiento de los MAM y, con ello, un mejor abordaje y capacidad de respuesta para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en otras esferas de la gestión pública.

Algunas de estas medidas incluyen:

Asegurar que el MAM cuenta con un mandato y funciones específicas establecidas de manera formal al más alto nivel: este es uno de los puntos más importantes para garantizar el buen funcionamiento del MAM. El mandato puede ser concreto en su alcance, centrado en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, o bien abordar de manera amplia otros asuntos que pueden estar relacionados con la igualdad en un sentido más amplio, por ejemplo, si además incorporan temas relacionados con la familia, la infancia o grupos en situación de vulnerabilidad.

De igual manera, las funciones del MAM pueden incluir diferentes competencias: facilitar asesoría técnica a las distintas instancias del Estado para propiciar la transversalización de la perspectiva de género en las diferentes carteras ejecutivas nacionales, en todos los poderes del Estado y niveles de Gobierno; promover la elaboración y puesta en marcha políticas, planes y otras acciones que fomenten la igualdad de género⁵⁰; impulsar estudios sobre igualdad de género y cómo impactan las diferentes situaciones en la vida de las mujeres; apoyar campañas de formación, sensibilización y promoción de la igualdad de género tanto al interior de los poderes públicos como hacia el exterior y liderar la elaboración de informes por parte del Estado en materia de igualdad de género hacia los organismos internacionales, asegurando además la transversalización de este enfoque en otros informes que no estén centrados necesariamente en igualdad de género.

El mandato de los MAM puede llegar a ser complejo de ejecutar al necesitar contar con experiencia técnica, un alto nivel de legitimidad, así como una excelente capacidad de coordinación, no solo con los diferentes poderes del Estado y niveles de Gobierno, sino también con la sociedad civil, especialmente con las organizaciones y movimientos feministas y de mujeres. Esta complejidad debe estar presente desde la formalización del MAM para garantizar que su estructura refleje de manera adecuada

las necesidades a las que da respuesta, y, por tanto, considere los recursos necesarios para ponerla en marcha. Estas necesidades, que en muchas ocasiones pueden superar a las de otras instancias públicas, no siempre son tenidas en cuenta y esto dificulta que el MAM pueda cumplir con su mandato plenamente.

Independientemente de cuál sea el nivel jerárquico del MAM, cuanto más limitado sea el mandato y sus funciones, menor será su campo de maniobra y, en consecuencia, su capacidad de incidencia. Al mismo tiempo, para dar mayor estabilidad al MAM lo mejor es que el mandato y las funciones específicas estén establecidas de manera formal a través de una normativa al más alto nivel que lo mantenga a salvo de los vaivenes de los diferentes intereses partidarios que puedan afectar su funcionamiento.

Argentina

En los últimos años, Argentina ha dado pasos sustantivos en materia de implementación de políticas públicas integrales para reducir brechas y transversalizar la perspectiva de género. Tras la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) en 2019, un año más tarde se creó el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género como una estructura institucional de coordinación interministerial. El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina fue disuelto en Diciembre de 2023. Algunas de sus competencias han sido asumidas por la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género, Ministerio de Capital Humano, mientras otras se llevarán a cabo desde la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

En este periodo, el MMGyD alcanzó a más de 1,8 millones de mujeres y LGBTI+ mediante políticas de igualdad de género, prevención y abordaje integral de violencia y asistió a más de 1,6 millones que atravesaban situaciones de violencia de género. La Línea 144⁵¹ recibió 1.221.538 comunicaciones y llevó adelante más de 93,000 intervenciones para otorgar asesoramiento y asistencia ante situaciones de violencia de género. Desde 2023 brinda respuesta en cinco lenguas indígenas, en cinco idiomas extranjeros y, a través de videollamada,

a personas sordas e hipoacúsicas. Sumado a ello, más de 900 familiares y personas allegadas de víctimas de violencias extremas por motivos de género recibieron acompañamiento del Ministerio a través del Programa de Apoyo Urgente⁵². Finalmente, el Programa Fortalecimiento de Hogares, Refugios, Casas de medio camino y dispositivos de protección⁵³ financió a más de 61 dispositivos en todo el país. En el sector público nacional 230,000 personas fueron sensibilizadas y capacitadas a través de Ley 27499 de 2018, conocida como Ley Micaela⁵⁴, que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la nación.

Por otra parte, el MMGYD impulsó la promoción de políticas de cuidados y coordinó la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado⁵⁵, un espacio interinstitucional integrado por 15 organismos del Estado para debatir y planificar políticas que aporten a una organización social del cuidado más justa. Con el apoyo del Sistema de las Naciones Unidas⁵⁶, se redactó el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” que promueve la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados en Argentina, y en 2023 la Cámara de Diputados obtuvo el dictamen sobre la ampliación de las licencias familiares. Además, se puso en marcha el Mapa Federal del Cuidado⁵⁷, una herramienta que permite construir diagnósticos sobre la forma que adopta la organización social del cuidado al facilitar ubicar las necesidades específicas e identificar las zonas críticas donde falta fortalecer las redes de cuidado. Esta herramienta cuenta con casi 9,000 cuidadoras y cuidadores y más de 35,000 espacios de infraestructuras de cuidados y formación.

Una de las iniciativas más importantes desde el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad fue la puesta en marcha del Programa GenerAR, centrado en consolidar las políticas públicas para asegurar mecanismos de transversalización de la perspectiva de género y diversidad en todo el país. Argentina tiene más de 2.300 municipios y gobiernos locales en todo el territorio nacional. Desde 2019 más de 1.150 municipios y gobiernos locales han creado y/o jerarquizado sus áreas de género y diversidad a nivel local.

Además, se creó el mapa GenerAR, una herramienta digital de estadística que recoge información sobre las instituciones, recursos y políticas de género y diversidad a nivel provincial⁵⁸ y municipal⁵⁹. En estos mapas se pueden consultar las instituciones especializadas en políticas para mujeres y diversidad, las políticas públicas, programas, servicios de atención, y las leyes y normativa vigente dirigida a garantizar los derechos de las mujeres y LGBTI+.

Sustentar el accionar del MAM en una estrategia nacional que aborde las principales necesidades del país para el logro de la igualdad de género: esto va a permitir definir las prioridades, planificar las acciones de manera coordinada con otras instancias del Estado y del Gobierno y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo la estrategia, dando viabilidad al trabajo del MAM. Además, la implementación de esta estrategia debe estar integrada en los mecanismos de evaluación y rendición de cuenta del Estado, tanto internos como públicos. Por otra parte, y haciendo valer su rol de ente coordinador, esta estrategia debería ser validada con aquellos actores con los que se va a implementar, incluyendo a las diversas instancias del Estado y del Gobierno, así como de la sociedad civil, para establecer de manera clara y precisa las responsabilidades de cada actor e identificar sinergias para garantizar círculos virtuosos de cooperación.

Chile

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, que se creó en 2015, es consecuencia de un largo período de instalación de la institucionalidad sobre igualdad de género, cuyo primer hito se remonta a 1991 con la creación del Servicio Nacional de la Mujer. Este servicio que fue impulsado por el movimiento de mujeres y feministas tras el retorno a la democracia el año 1990, si bien no correspondía a un ministerio, su Directora Nacional era parte del Gabinete del Poder Ejecutivo y tenía rango de Ministra de Estado. Desde su origen, cumplió un papel de liderazgo en la elaboración de políticas públicas, legislación y un camino cada vez con mayor influencia de transversalización de género en el Estado. Algunos ejemplos son los Compromisos Ministeriales por la Igualdad de

Oportunidades entre mujeres y hombres y el Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género (PMG) que promovieron la transversalización del enfoque de género para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y las niñas.

Actualmente, con un gobierno que se autodefine como feminista, la transversalización de la perspectiva de género en el Estado se ha reforzado. Por una parte, se elevó la influencia política del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género al integrar por primera vez el Comité político del Gobierno, fortaleciendo simbólica y concretamente su incidencia en la toma de decisiones del Estado. Además, se ha creado la Red de Asesoras/es de género, figura implementada en los ministerios desde el año 2000, pero que hoy es robustecida a través del trabajo intersectorial en la respuesta estatal a las necesidades y demandas de las mujeres, relevando la necesidad de garantizar que todas las entidades implementen planes y políticas con perspectiva de género de forma coordinada. Por ejemplo, en el marco del actual liderazgo regional del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile para la construcción de una agenda de Cuidados, ha permitido trabajar intersectorialmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia para la instalación de un Sistema Integral de Cuidados en el país. Este proceso ha incluido la iniciativa "*Hablemos de Cuidados*"⁶⁰, una serie de diálogos sociales en todo el territorio nacional, con el objetivo de relevar las principales necesidades y propuestas de las personas y organizaciones que cuidan.

El fortalecimiento de la igualdad de género se puede constatar en diversos ámbitos. Por ejemplo, se ha establecido el primer Marco de Cooperación con el Sistema de Naciones Unidas en el mundo que integra un Pilar Estratégico de Igualdad de Género, en el que las Agencias ONU Mujeres y UNFPA son colíderes para su implementación. En esta misma línea y con el objetivo de establecer el principio de igualdad y no discriminación como un eje rector en el quehacer de la política exterior de Chile, se publicó la Política Exterior Feminista que busca promover acciones de manera transversal. Su propósito es eliminar los obstáculos que impiden el avance de las mujeres y las niñas hacia el pleno ejercicio de su autonomía y derechos tanto en el escenario internacional, nacional, como al interior de la institucionalidad. También,

promueve que la Estrategia Nacional para la Implementación del Desarrollo Sostenible que acelere el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles que son parte de la Agenda 2030 tenga una hoja de ruta para remontar las desigualdades y mejorar el ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, fortalecer la democracia, la justicia, la seguridad y el crecimiento inclusivo con sostenibilidad ambiental.

Garantizar que el MAM cuente con los recursos necesarios para poder implementar su mandato y cumplir con sus funciones específicas de manera óptima:

esta asignación de recursos debe ser suficiente para mantener un equipo estable y altamente especializado, así como suficiente como para implementar de manera efectiva la estrategia nacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Además, la asignación presupuestaria debe ser estable en el tiempo y considerar los ajustes necesarios para atender las necesidades específicas que puedan surgir en el tiempo. Independientemente de su nivel jerárquico, la mayoría de los MAM en la región no tiene acceso a los recursos necesarios, ni financieros ni humanos, para llevar a cabo su mandato. Tanto los acuerdos adoptados en el marco de la Agenda Regional de Género⁶¹, como las Conclusiones Convenidas de los diferentes periodos de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer o en las Observaciones Finales que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer hace a los Estados Partes tras la presentación de los informes nacionales, hacen mención de manera generalizada y recurrente a la necesidad de asignar recursos suficientes y regulares a los MAM para garantizar el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo de 2022, los datos de cuatro países de la región⁶² que tienen ministerios de la Mujer al más alto nivel demuestran que su asignación presupuestaria apenas llega al 0,18% del total del presupuesto nacional para todo el Poder Ejecutivo⁶³.

Esta falta de asignación presupuestaria se ve también reflejada en el poco personal estable y cualificado con el que suelen contar los MAM para poder implementar su mandato y ejercer como ente coordinador en materia de igualdad de género con plenas potestades⁶⁴. Adicionalmente, debe asegurarse que el personal de los MAM cuenta con las competencias técnicas necesarias para responder adecuadamente a

las diferentes temáticas sobre las que deben prestar apoyo a los distintos poderes el Estado y niveles de gobierno. Estas competencias técnicas deben cubrir no solamente aquellas tradicionalmente asociadas con el trabajo de los MAM, como eliminación de la violencia contra la mujer o salud y derechos sexuales y reproductivos, sino que debe ampliarse para incluir también la capacidad de articulación de sus equipos técnicos con los de otras áreas, como planificación estratégica, finanzas, comercio o defensa, entre otros. Solo esta experiencia técnica altamente cualificada puede garantizar que los MAM tengan una verdadera capacidad de incidencia en la formulación de políticas, leyes y presupuestación con perspectiva de género.

Por otra parte, y en un contexto de crisis múltiples e interrelacionadas donde los países están haciendo frente a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia, el aumento de la energía y los alimentos, entre otras, las asignaciones presupuestarias que reciben los MAM, que de por sí suelen ser muy reducidas en la mayoría de los países de la región en comparación con el presupuesto general, sufren el riesgo de recortes sin que eso supusiera un ahorro real para el Estado. Esto tendría un impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas, que ya enfrentan una situación agravada en cuanto a sus condiciones de vida como consecuencia de las crisis.

Cabe destacar que en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, los Estados acordaron *“impulsar y adoptar políticas fiscales progresivas, destinar presupuestos con enfoque de género e implementar mecanismos específicos de financiamiento para garantizar recursos suficientes, intransferibles, sostenibles y que cubran todos los niveles y ámbitos de la política pública orientada a revertir las desigualdades de género y garantizar los derechos de las mujeres, adolescentes y niñas, incluido el derecho al cuidado”*.⁶⁵

México

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres de México (INMUJERES) impulsa la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo, programación y presupuesto de egresos de la federación y está encargado de formular el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En este marco, en los últimos años México ha logrado impulsar importantes cambios. En materia de cuidados, el INMUJERES ha posicionado este tema en la agenda pública a través de varias iniciativas como la instalación de un Grupo de Coordinación del Sistema Nacional de Cuidados, integrado por diversas instituciones del Estado con competencias en este ámbito; la generación de datos y herramientas, como la metodología para estimar los costos y retornos de inversión de la implementación de servicios de cuidados, estudiando sus efectos en el PIB, el empleo y en los ingresos; construcción de un mapa de cuidados⁶⁶, una herramienta ciudadana que facilita la localización de servicios de cuidado y brindar información para la toma de decisiones de política pública; y el lanzamiento de la Alianza Global por los Cuidados⁶⁷, en coordinación con ONU Mujeres, como resultado del Foro Generación Igualdad celebrado en la Ciudad de México en marzo de 2021.

En materia de paz y seguridad, el INMUJERES ha logrado impulsar el primer programa nacional de Mujeres Constructoras de Paz (MUCPAZ)⁶⁸, con el objetivo de promover la participación de las mujeres en los procesos de construcción de paz y resolución de conflictos en comunidades y municipios, así como impulsar la reconstrucción del tejido social y la prevención social de la violencia. Hasta 2022 se estaba trabajando 214 municipios en 31 de las 32 entidades federativas. A noviembre de 2023, el INMUJERES anunció que se contaba con más de 1,500 redes de mujeres constructoras de paz que agrupaban a cerca de 20,000 mujeres.

Otra área en la que se han logrado avances es en cuanto el acceso a la tierra y propiedad agraria. El INMUJERES diseñó la *“Estrategia Integral para el Acceso de las Mujeres Rurales e Indígenas a la Tierra, al Territorio y al Reconocimiento de sus Derechos Agrarios”* en articulación con la Procuraduría Agraria. En este marco, se celebraron 10,824 contratos de enajenación o cesión de derechos parcelarios que beneficiaron 10,830 mujeres rurales y se brindó capacitación a 650 visitantes agrarios sobre perspectiva de género, interculturalidad y protección de los bienes ambientales. Además, se ha impulsado una mayor participación de mujeres en asambleas de núcleos agrarios y en sus órganos de representación y vigilancia. La Procuraduría Agraria brindó asesorías en

9,889 asambleas para la integración de las mujeres en la representación de la comunidad. Como resultado de ello y la gestión de las mujeres, 33,024 mujeres integran los órganos como propietarias o suplentes de los órganos de representación y vigilancia.

Asegurar que desde el MAM se aboga por la incorporación de la perspectiva de género en la planeación y la presupuestación como parte del compromiso del Estado para promover medidas concretas y transformadoras para cerrar las brechas de género entre mujeres y hombres, con especial énfasis en las mujeres y niñas que enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación y desigualdad.

En este marco, los MAM han realizado un ingente esfuerzo para promover los presupuestos con enfoque de género como una herramienta útil para orientar, identificar y hacer visibles las asignaciones presupuestarias que contribuyen a la igualdad de género. Con esto se pretende evitar que los presupuestos públicos contribuyan a profundizar las desigualdades de género, perjudicando a las mujeres y niñas en situación de mayor vulnerabilidad. Este aspecto es tan importante que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible identifica el contar con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin como un indicador para medir el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La importancia de promover presupuestos con enfoque de género fue reafirmada en la Declaración Política adoptada por los Estados en ocasión del 25 Aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, durante el sexagésimo cuarto periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 2020. Igualmente, en el Compromiso de Buenos Aires, adoptado durante la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en 2022, se reafirma la necesidad de destinar presupuestos con enfoque de género para garantizar recursos suficientes, intransferibles, sostenibles y que cubran todos los niveles y ámbitos de la política pública orientada a revertir las desigualdades de género y garantizar los derechos de las mujeres.

En este contexto, la oficina regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe elaboró el informe regional “Fortaleciendo la gestión de las finanzas públicas para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Avances y desafíos en América Latina” tomando como referencia los informes voluntarios presentados por en 2021 por Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay y República Dominicana. La información compartida permite evidenciar cierto avance en cuanto a la puesta en marcha de presupuestos con enfoque de género respecto a 2018, con 2 de los 10 países que presentaron informes cumpliendo plenamente con los requisitos del indicador y 8 de 10 haciéndolo en parte.

Colombia

Colombia⁶⁹ cuenta desde 2013 con una política de género para apoyar su implementación y ha incorporado plenamente la igualdad de género en su Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, con un capítulo separado alineado con la Política Nacional de Género. Así mismo define que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento de Planeación desarrollen un trazador presupuestal para la equidad de género que facilite el seguimiento de las asignaciones presupuestarias. Este instrumento contribuye a que la Oficina Presidencial para la Mujer⁷⁰ informe al Parlamento sobre la ejecución del presupuesto con enfoque de género.

En los últimos años, Colombia ha adoptado legislación sobre los derechos de las mujeres rurales, la prevención de la violencia, la igualdad de condiciones laborales y salariales y el apoyo a la economía del cuidado. El Departamento Nacional de Planeación evalúa la ejecución de los recursos dirigidos a la igualdad de género utilizando un rastreador presupuestario de género exigido por ley. Este rastreador utiliza el Sistema Nacional de Planificación y Presupuestación para analizar los recursos asignados para la igualdad de género, en línea con las categorías de género que se reflejan en los objetivos de la política nacional.

Además, en Colombia los organismos de control en el Estado dan seguimiento al presupuesto y pueden utilizar el rastreador presupuestario para rastrear asignaciones de género y sus resultados pueden ser utilizados para auditar cómo se asignan y ejecutan los recursos asignados para lograr la igualdad de género.

Garantizar que el MAM cuenta con apoyo político al más alto nivel: este apoyo es condición *sine qua non* para garantizar que el MAM puede implementar su mandato y funciones específicas y contribuir, de esta manera, a promover la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. El apoyo político puede contribuir también a reforzar el rol coordinador del MAM, lo que tiene un impacto positivo en la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes poderes el Estado y niveles de gobierno. Además, es importante enfatizar la necesidad de que la persona que esté a cargo del MAM cuente con un alto perfil político y técnico que le permita asumir sus funciones con la máxima garantía de éxito.

Este apoyo político puede demostrarse a través de iniciativas como posicionar el MAM al más alto nivel jerárquico, con plena participación en el gabinete de Gobierno y con la suficiente asignación presupuestaria que permita tanto contar con medios para poner en marcha las diferentes iniciativas a su cargo como el contar con personal estable y cualificado para atender las demandas de distinta naturaleza que puede recibir en su rol de ente coordinador en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Un aspecto también muy importante para mostrar coherencia del apoyo al MAM es el papel que otras mujeres juegan en el Ejecutivo y la importancia de la igualdad de género en el plan de Gobierno. Un apoyo firme a la institucionalidad y el mandato del MAM tiene que venir refrendado de acciones concretas del Ejecutivo, comenzando desde la conformación paritaria del Gobierno, con mujeres ocupando carteras en todas las áreas de la Administración pública, hasta la asignación de recursos para llevar a cabo políticas públicas centradas en cerrar brechas entre mujeres y hombres.

Paraguay

Desde la creación de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República en 1992 y, posteriormente, del Ministerio de la Mujer en 2012, la institucionalidad para el logro de la igualdad de género en Paraguay ha ido avanzando para abordar de manera concreta las desigualdades relacionadas al género de las mujeres y niñas paraguayas. En este marco, el primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres fue aprobado para el periodo de 1997-2001, y posteriormente renovado para el periodo de 2003-2007. En 2008 se aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con una vigencia hasta 2017, y entre 2018-2024 se está ejecutando el Plan Nacional de Igualdad.

A más de 25 años de la primera política pública de igualdad, el Ministerio de la Mujer trabaja para fortalecer la articulación y coordinación con las demás instituciones públicas del país, con el propósito de transversalizar la perspectiva de género en todas las instituciones del Estado y que las mismas incorporen el Plan Nacional como un instrumento guía para allanar los obstáculos para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Por otro lado, bajo el liderazgo del Ministerio de la Mujer, en 2016 se aprobó la Ley N° 5777 que establece las políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado. Se destaca el trabajo de instituciones del Estado que refrendan su compromiso con la igualdad de género y el fin de la violencia hacia las mujeres. El compromiso de las altas autoridades frente al ministerio ha logrado que la institución no solo asuma el rol técnico en la materia, también ha contribuido a posicionar temas como violencia basada en género en instituciones tradicionalmente más conservadoras. Por ejemplo, el Ministerio de la Mujer, la Secretaría de Género del Poder Judicial y el Ministerio de la Defensa Pública acompañan de cerca la implementación de la Ley para velar por los derechos de las mujeres que viven en el Paraguay.

Promover otras instancias dentro de los distintos poderes del Estado y niveles de gobierno que, bajo el rol coordinador del MAM, promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: este permite crear una estructura con organismos de diferente naturaleza trabajando de manera coordinada y eficiente ya que aquellas entidades donde existen instancias internas especializadas en promover la igualdad de género son más proclives a incorporar exitosamente este enfoque. En este sentido, el compromiso político del Ejecutivo con los MAM puede también traducirse en la creación o fortalecimiento de unidades de igualdad de género en otros ministerios que faciliten la interlocución del MAM con cada uno de los sectores. Cabe señalar, además, que en algunos casos la existencia de estas unidades puede ser incluso anterior a la creación del MAM en el país, por lo que es importante aprovechar el conocimiento y experiencia que puedan tener en cuanto a la gestión pública con perspectiva de género.

República Dominicana

En 2019 el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer aprobaron una resolución que dispone la creación de unidades en las instituciones públicas para la incorporación y transversalización del enfoque de igualdad de género. Estas unidades tienen entre sus atribuciones asesorar a los organismos públicos para la incorporación y transversalización del enfoque de la igualdad de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas, proyectos y presupuestos institucionales.

En este marco, la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP) constituyó la Unidad de Igualdad de Género (UIG) con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el área de las compras y contrataciones públicas como un paso para contribuir a mejorar la situación de las mujeres en distintas áreas de desarrollo, contribuyendo a su autonomía y al ejercicio de sus derechos humanos. De esta manera, se impulsan acciones para potenciar la inclusión y participación de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) lideradas por mujeres en el Registro de Proveedores/as del Estado (RPE) y los procesos de

compras gubernamentales convocados por las distintas instituciones públicas, lo que sin duda contribuye a su desarrollo y empoderamiento económico.

Desde la entrada en vigor de esta medida, algunos resultados son: 27,060 Mujeres proveedoras; 4,357 mipymes lideradas por mujeres registradas ante el MICM; 1,066 Proveedoras con Certificación mipymes Mujeres; 4,042 Procesos exclusivos para mujeres; 7,366 Mujeres Adjudicadas; 138,507 Contratos adjudicados a mujeres; y 11,046 Mujeres Capacitadas

Además, la Dirección General de Presupuesto ha emitido manuales de Guías y Procedimientos para la Preparación del Presupuesto con Enfoque de Género en las diferentes etapas del ciclo presupuestario para garantizar que los distintos agentes involucrados en la formulación del presupuesto adopten acciones que contribuyan a la igualdad de género.

En términos generales, podemos afirmar que la existencia de estas unidades varía considerablemente de país en país, así como según el ministerio. En algunos casos, como puede ser en los ministerios de Educación o Salud, puede haber una mayor tradición de contar, al menos, con puntos focales de género; en otros casos, como en los ministerios de Defensa o Economía, este es un trabajo más reciente en el que queda todavía mucho camino por recorrer. Otras veces, y en estrecha coordinación con otras instancias del Estado y considerando los recursos disponibles, los MAM pueden optar por designar a una persona especializada en alguna de las entidades que consideren prioritarias, como planificación, presupuestos o estadísticas, para actuar de enlace y mejorar las capacidades técnicas de los equipos encargados de estas áreas.

Adicionalmente, en la mayoría de los países existen en el poder Legislativo comisiones parlamentarias que, bajo diferentes nombres (mujer, igualdad de género, etc.), se ocupan de revisar los proyectos de ley y la legislación existente y monitorear los programas, políticas, gastos y otras acciones gubernamentales que abordan específicamente cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En muchos casos, estas comisiones han sido un actor clave en impulsar mejoras en las leyes relacionadas con la violencia de género, el acceso de

las mujeres a la salud, el avance de las mujeres en el lugar de trabajo, la educación, la economía y la política. Además, estas comisiones pueden identificar los posibles impactos diferenciados de proyectos de ley o de legislación ya existente entre mujeres y hombres de diversos orígenes.

Por otra parte, y considerando las diversas organizaciones que puede adoptar el Estado y los procesos de descentralización en los que están inmersos los países, pueden existir también instancias en los gobiernos federales, regionales y locales que actúan como MAM en sus respectivos espacios de influencia y que son de extrema importancia para traducir las políticas nacionales en el territorio. En algunos países existen también espacios más o menos institucionalizados (mesas de coordinación, comisiones intersectoriales, etc.) conformadas por actores de diversa naturaleza que abogan desde diferentes espacios para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Actualmente, la vanguardia para avanzar en la implementación efectiva de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y en el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible está en la integración de la perspectiva de género en la política exterior, a lo que ya se han sumado algunos países de la región⁷¹. La aplicación de una Política exterior feminista, como también se conoce a esta tendencia, no es posible sin un MAM fuerte y un Gobierno plenamente comprometido con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Incorporar la perspectiva de género en la política exterior significa adoptar enfoques feministas, interseccionales y transformadores de género, basados en la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en toda su diversidad, teniendo en cuenta las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación que pueden afrontar.

Ecuador

En Ecuador⁷², el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas incluye un artículo sobre la planificación y presupuestación con enfoque de género, lo que permite emitir lineamientos presupuestarios desde el Ministerio de Economía y Finanzas para guiar a las instituciones públicas en la inclusión de

la perspectiva de género en todo el ciclo de planificación y presupuesto. Cada ministerio es responsable de evaluar los posibles impactos de género y de que las políticas y programas bajo su ámbito de influencia cuenten con información estadística desagregada por género. Un ejemplo es la información desagregada por sexo, decil y edad de la que dispone el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) sobre el programa del Bono de Desarrollo Humano, así como información de los diferentes programas sociales, constituyéndose en insumo para los análisis que realiza el Ministerio de Economía y Finanzas. Los objetivos de igualdad de género se presentan a través de anexos presupuestarios y se registran en el clasificador orientador del gasto en Políticas de Igualdad de género con la finalidad de transparentar los recursos asignados a este fin.

El Consejo Nacional de Igualdad de Género⁷³, junto con la Contraloría General del Estado, la Asamblea Nacional, la Defensoría del Pueblo y la sociedad civil pueden realizar análisis, seguimiento y auditorías a la ejecución de programas y presupuestos impulsadas por las instituciones públicas.

6. Recomendaciones

Un repaso por los diferentes países de América Latina y el Caribe nos muestra un escenario en el que los Estados, en cumplimiento con el marco normativo internacional, han tomado medidas para crear y fortalecer los MAM desde su creación hasta nuestros días. Este recorrido, que no siempre ha sido lineal, nos muestra también que cada país ha tomado caminos diferentes para acomodar la necesidad de avanzar en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con la realidad política y social.

Tomando en cuenta los puntos anteriormente señalados, se proponen las siguientes recomendaciones para seguir avanzando en el fortalecimiento de los MAM:

- Promover que el MAM tenga el mayor nivel jerárquico dentro de la estructura del Estado, garantizando el apoyo político y la disponibilidad de recursos necesarias para poder ejercer sus funciones satisfactoriamente, en línea con los compromisos asumidos por los países en el marco de los diferentes instrumentos internacionales y regionales sobre igualdad de género y empoderamiento y autonomía de las mujeres.
- Garantizar que el mandato y las funciones específicas del MAM son establecidas formalmente y al más alto nivel y con el objetivo fundamental de lograr la igualdad de género entre mujeres y hombres, así como el empoderamiento y la autonomía de todas las mujeres y las niñas. Además, es también importante incorporar un enfoque interseccional que tenga en cuenta la situación de las mujeres y las niñas a lo largo de todo su ciclo de vida, con un foco particular en las mujeres que enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de desigualdad y que pertenecen a grupos tradicionalmente discriminados. Considerar en todos los casos que el MAM debe promover la transversalización del enfoque de igualdad de género en las políticas públicas con el objetivo de cerrar brechas y mejorar de manera visible la vida de las mujeres y las niñas;
- Considerar la complejidad que significa en la mayoría de los casos la implementación de un mandato y funciones específicas que debe llevar a cabo la coordinación en múltiples espacios y niveles y el manejo técnico y político de diversas áreas temáticas;

- Mantener actualizada la estrategia o plan nacional para el logro de la igualdad de género en coordinación con los diferentes actores involucrados, incluyendo las organizaciones feministas y de mujeres, para que el trabajo del MAM responda, en todo momento, a las necesidades que enfrentan las mujeres y las niñas;
- Asegurar el acceso a los recursos necesarios, suficientes y previsibles, tanto financieros como humanos, lo que permitirá al MAM llevar a cabo su mandato y funciones específicas satisfactoriamente, y proteger estos recursos ante posibles recortes que tendrían un impacto negativo en el desempeño del MAM;
- Asegurar apoyo político al MAM al más alto nivel, reforzando su rol de ente coordinador de la política pública para el logro de la igualdad de género, y garantizando su participación como parte integrante del gabinete ministerial. En este sentido, es también un mensaje político de extraordinario valor, promover gabinetes paritarios donde la presencia de mujeres es transversal en toda la estructura del poder ejecutivo y compete a todas las áreas;
- Facilitar la creación y el fortalecimiento de instancias dedicadas a promover la igualdad de género en otros ámbitos de la Administración Pública, incluyendo los diferentes niveles de gobierno y poderes del Estado, para promover que el MAM cuenta con puntos focales capacitados y con las competencias suficientes en igualdad de género con llegada en diferentes sectores; y
- Mantener un diálogo continuo con las organizaciones y movimientos feministas y de mujeres para facilitar canales de comunicación abiertos y transparentes que permitan que las iniciativas puestas en marcha desde el MAM cuenten con el apoyo y la validación de estas organizaciones.

Bibliografía

Alessandro, M., M. Lafuente y C. Santiso. 2014. *Gobernar para cumplir con los ciudadanos: El rol del centro de Gobierno en América Latina y El Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Bustelo, Monserrat; Martinez, Karen; Suaya, Agustina. 2022. *Institucionalidad de los ministerios de la mujer: coordinar los esfuerzos para aumentar el impacto*. Banco Interamericano de Desarrollo.

CEPAL (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Montevideo.

CEPAL (2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.

CEPAL (2022). *Compromiso de Buenos Aires*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/compromiso-buenos-aires>

CEPAL (s.f.). *Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM)*. Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 6 (Séptimo período de sesiones, 1988).

Díaz-García, V. (2019). *The effectiveness of national women's mechanisms in Latin America: A window of opportunity to advance women's equality or merely window-dressing?* (thesis). Dublin City University. School of Law and Government.

ONU Mujeres Oficina Regional (2016). Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano.

ONU Mujeres Colombia (2015). Consideraciones e insumos técnicos para el fortalecimiento del Mecanismo Nacional para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Colombia.

ONU Mujeres Colombia (2022). Actualización insumos para el rediseño institucional del mecanismo nacional para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia.

ONU Mujeres Guatemala (2020). Avances y resultados de la gestión del mecanismo nacional para el avance de las mujeres en relación a su mandato e institucionalidad.

ONU Mujeres Uruguay (2023). Institucionalidad de género en América Latina y el Caribe. Perspectivas y retos para la jerarquización de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres.

Naciones Unidas, 1995. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Anexo 1: Evolución de los
Mecanismos para el Adelanto
de las Mujeres de América
Latina y el Caribe hispano⁷⁴

Argentina

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1983	Dirección Nacional de la Mujer y la Familia	-	Creación	Ninguno	Dirección	Secretaría para el Desarrollo Humano y la Familia	Bajo
1987	Subsecretaría de la Mujer	-			Subsecretaría	Ministerio de Salud y Acción Social	
1991	Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer	Decreto 378/1991			Reforma	Negativo	Consejo
1992	Consejo Nacional de la Mujer	Decreto 1426/1992					
2002		Decreto 357/2002					
2009	Consejo Nacional de la Mujer ⁷⁵	Decreto 1836/2009	Ninguno	Bajo			
2010	Consejo Nacional de las Mujeres ⁷⁶	Decreto 326/2010					
2017	Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)	Decreto 698/2017	Creación	Positivo	Instituto	Ministerio de Desarrollo Social	Medio
2019	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Decreto 7/2019			Ministerio	Presidencia	Alto
2023	Dirección de Derechos Humanos	-	-	Negativo	Dirección	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Bajo
	Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género	Decreto 86/2023	Creación		Subsecretaría	Ministerio de Capital Humano	

Bolivia

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico	
1971	Junta Nacional de Acción Social	Decreto Supremo 09922	Creación	Ninguno	Junta	Oficina de la Primera Dama - Presidencia	Bajo	
1992	Instituto Nacional del Menor, Mujer y la Familia	-			Instituto			
1993	Secretaría Nacional de Asuntos Étnicos, de Género y Generacionales	Ley 1493	Reforma		Secretaría	Ministerio de Desarrollo Humano		
1998	Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia	Decreto Supremo 24938		Positivo	Viceministerio	Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planeación		
2002	Viceministerio de la Mujer	Ley 2412	Creación			Ministerio de Asuntos Campesinos, Indígenas, de Género y Generacionales		
2003		Ley LOPE 2446				Ministerio de Desarrollo Sostenible		
2006	Viceministerio de Género y Generacional	Decreto 28612				Negativo		Ministerio de Justicia
2009	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades	Decreto 29894	Reforma					Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional
2019	Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización	Decreto Supremo 3774		Positivo	Servicio	Ministerio de Culturas, Descolonización y Despatriarcalización		
2023		Decreto Supremo 4958						

Brasil

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1985	Conselho Nacional Dos Direitos da Mulher	Ley n° 7.353	Creación	Positivo	Consejo	Ministerio de justicia	Bajo
2002	Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher	-		Ninguno	Secretaría		
2003	Secretaria de Políticas para as Mulheres	Ley n° 10.683		Reforma	Positivo	Ministerio	Presidencia
2010		Ley n° 12.314					
2012		Decreto 7765					
2013		Decreto 8030					
2015	Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos ⁷⁷	Medida Provisoria 696, de octubre de 2015 (convertida en la Ley n° 13.266, de abril de 2016)	Negativo				
2016	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres	Ley n° 13.341	Negativo		Secretaría	Ministerio de Justicia y Ciudadanía	Bajo
2017	Trasferencia de la Secretaria Nacional de Políticas para las Mujeres del Ministerio de Justicia y Ciudadanía para el Ministerio de Derechos Humanos	Medida Provisoria 768/2017	Neutral			Ministerio de Derechos Humanos	

Brasil

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
2017	Transferencia de la Secretaria Nacional de Políticas para las Mujeres del Ministerio de Derechos Humanos para la Secretaria de Governo de la Presidencia de la Republica	-	Reforma	Neutral	Secretaría	Secretaria del Gobierno de la Presidencia de la República	Bajo
2018	Transferencia de la Secretaria Nacional de Políticas para las Mujeres de la Secretaria de Governo de la Presidencia de la Republica para el Ministerio de Derechos Humanos	-		Neutral		Ministerio de Derechos Humanos	
2019	Creación del Ministerio de la Mujer, Familia y Derechos Humanos	Medida Provisoria		Negativo	Ministerio	Presidencia de la República	Alto
2023	Creación del Ministério de las Mujeres	Medida Provisoria 1.154, enero de 2023. Transformada en la Ley	Reforma	Positivo		Ministerio de las Mujeres	

Chile

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1969	Oficina Nacional de la Mujer de la Presidencia de la República		Creación	Positivo	Oficina	Secretaría General de Gobierno	Bajo
1972	Secretaría Nacional de la Mujer	Decreto 1.322			Secretaría	Presidencia	Medio
1975	Reforma - Secretaría Nacional de la Mujer	-	Reforma	Ninguno	Unidad	División de Organizaciones Civiles de la Secretaría General de Gobierno	Bajo
1991	Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM	Ley n° 19.023	Creación	Positivo	Servicio	Ministerio de Planificación y Cooperación	Alto
2011	Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM	-	-	Neutro		Ministerio de Desarrollo Social y Familia	
2015	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ⁷⁸	Ley n° 20.820	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	
	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Ley n° 20.820 Título IV "Otras disposiciones"	Reforma	Neutro	Servicio	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Medio

Colombia

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1980	Departamento nacional de equidad de género	-	Creación	Positivo	Departamento	Presidencia	Medio
1990	Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia	Decreto 1878		Ninguno	Consejería		
1995	Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres	Decreto 1440			Dirección		
1999	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Decreto 1182					
2010	Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujeres ⁷⁹	Decreto 3445	Reforma	Positivo	Consejería	Vicepresidencia	
2014	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Decreto 1649		Negativo			
2017	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Decreto 672		Ninguno			
2019	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer ⁸⁰	Decreto 179					
2023	Ministerio de la Igualdad y la Equidad – Viceministerio de las Mujeres	Ley n° 2.281 - crea Ministerio de la Igualdad y Equidad Decreto 1075 - adopta estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad	Creación	Positivo	Ministerio	Ministerio de la Igualdad y la Equidad	Alto

Costa Rica

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1974	Oficina de Programas para la Mujer y la Familia	-	Creación	Positivo	Oficina	Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte	Bajo
1976		Decreto ejecutivo 5991	Reforma	Ninguno			
1986	Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia	Ley n° 7.076	Creación		Positivo	Centro	Presidencia
1998	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Ley n° 7.801		Reforma		Negativo	
2010	Instituto Nacional de las Mujeres	-	Reforma		Positivo		Instituto
2014	Instituto Nacional de las Mujeres ⁸¹	Decreto 38489 - MP -POPT					

Cuba

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1960	Federación de Mujeres Cubanas (FMC) ⁸²	-	Creación	Ninguno	Federación	-	-
1997	Federación de Mujeres Cubanas (FMC) ⁸³	Acuerdo del Consejo de Estado		Positivo		-	Alto

Ecuador

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1970	Departamento de la Mujer	-	Creación	Positivo	Departamento	Ministerio de Previsión Social	Bajo
1980	Oficina Nacional de la Mujer	-		Ninguno	Oficina		
1987	Dirección Nacional de la Mujer	-	Reforma		Dirección		
1997	Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU)	Decreto Ejecutivo 764	Creación	Positivo	Consejo	Presidencia	Medio
2009	Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres - Comisión de transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género	Decreto ejecutivo 601		Negativo	Comisión	Secretaría Nacional de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana	Bajo
2014	Consejo Nacional de Igualdad de Género	Decreto ejecutivo 283		Positivo	Consejo	Presidencia	Medio
2021	Secretaría de derechos humanos	Decreto ejecutivo 93			Secretaría	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos	
2022	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos	Decreto ejecutivo 608			Ministerio	Presidencia	Alto

El Salvador

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1989	Secretaría Nacional de la Familia	-	Creación	Positivo	Presidencia	Secretaría	Bajo
1996	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)	Decreto Legislativo 644		Ninguno	Secretaría Nacional de la Familia	Instituto	
2009		-	Secretaría Nacional para la Inclusión Social				
2022		Decreto Legislativo 472	Reforma		Instituto	Junta Directiva designada por Presidente de la República	

Guatemala

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1981	Oficina Nacional de la Mujer	Acuerdo de Gobierno 24-81	Creación	Positivo	Oficina	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Bajo
2000	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)	Acuerdo de Gobierno 200-2000			Reforma	Negativo	Secretaría
2012		Acuerdo de Gobierno 34-2012					
2014		Acuerdo de Gobierno 353-2014					

Honduras

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1994	Oficina Gubernamental de la Mujer	Acuerdo Ejecutivo 097	Creación	Positivo	Oficina	Presidencia	Alto
1998	Instituto Nacional de la Mujer (INAM)	Acuerdo Legislativo 232-98	Creación	Positivo	Instituto		Alto
2014	Instituto Nacional de la Mujer ⁸⁴	Decreto Ejecutivo PCM 001-2014	Reforma	Negativo	Instituto	Gabinete Sectorial de Desarrollo e Inclusión Social	Alto
2022	Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujER)	Decreto ejecutivo pcm-05-2022	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto

México

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1975	Programa Nacional del Año Internacional de la Mujer	-	Creación	Positivo	Programa	Consejo Nacional de Población	Bajo
1980	Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo	-		Ninguno			
1994	Coordinación General del Programa Nacional de la Mujer	-		Ninguno			
1996	Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad (PRONAM 1995-2000)	Diario Oficial de la Federación (DOF: 21/08/1996)		Positivo	Organismo	Ministerio del Interior	
1998	Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER)	- Diario Oficial de la Federación (DOF 21/08/1996)					
2001	Instituto Nacional de las Mujeres - INMUJERES	Ley del INMUJERES (DOF 12 de enero de 2001)					Instituto ⁸⁵

Nicaragua

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (relativo a situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1975	Oficina de la Mujer	La Gaceta n° 292, Decreto 101	Creación	Positivo	Oficina	Ministerio de Trabajo	Bajo
1982	Oficina Legal de la Mujer	La Gaceta n° 183, Decreto 1091				Secretaría General de la Junta del Gobierno	Medio
1987	Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)	La Gaceta n° 277, Decreto 293			Instituto	Ministerio de la Presidencia	
1993	Instituto Nicaragüense de la Mujer	La Gaceta n° 128, Decreto 36-93	Reforma	Ministerio de la Familia		Bajo	
1998		La Gaceta n° 102, Ley 290				Oficina de Presidencia	Alto
2007		La Gaceta n° 20, Ley 612					
2013	Ministerio de la Mujer	La Gaceta n° 28, Ley 832	Creación	Positivo	Ministerio	Secretaría de Presidencia	

Panamá

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (relativo a situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1975	Comisión Nacional para la celebración del Año Internacional de la Mujer	-	Creación	Positivo	Comisión	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	Bajo
1980	Dirección Nacional del Niño y la Familia)	-		Ninguno	Dirección		
1989	Oficina Nacional de la Mujer	-			Oficina		
1993	Departamento de la Mujer	Decreto Presidencial			Departamento		
1995	Dirección Nacional de la Mujer	Decreto Presidencial 77	Reforma	Positivo	Dirección		
1997	Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia	Ley n° 42	Creación	Ninguno	Ministerio	Presidencia	
2005	Dirección Nacional de la Mujer	Ley n° 29	Reforma	Negativo	Dirección	Ministerio de Desarrollo Social	Alto
2008	Instituto Nacional de la Mujer - INAMU	Ley n° 71	Creación	Positivo	Instituto	Ministerio de Desarrollo Social	Bajo
2023	Ministerio de la Mujer	Ley n° 375 de 8 de marzo de 2023			Ministerio	Presidencia	Alto

Paraguay

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (relativo a situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1970	Oficina Nacional de la Mujer	-	Creación	Positivo	Oficina	Ministerio de Justicia y Trabajo	Bajo
1971	Dirección de Promoción Profesional de la Mujer	-	Reforma	Ninguno	Dirección		
1992	Secretaría de la Mujer	Ley n° 34	Creación	Positivo	Secretaría	Presidencia	Medio
2012	Ministerio de la Mujer	Ley n° 4.675	Reforma		Ministerio		Alto

Perú

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1972	Comité de Revalorización de la Mujer	-	Creación	Positivo	Comité	Ministerio de Educación	Bajo
1983	Oficina de la Mujer	-		Ninguno	Oficina	Ministerio de Justicia	
1986	Comisión Especial de Derechos de la Mujer	-			Comisión		
1988	Oficina de Asuntos de la Mujer	-			Oficina	Ministerio de Asuntos Exteriores	
1987	Comisión de Población, Familia y Mujer	-			Comisión	Ministerio de Educación	
1996	Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Humano	Decreto Legislativo 866		Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
2002	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social	Ley n° 27.779		Ninguno			
2012	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Decreto Legislativo 1098	Reforma	Positivo			

República Dominicana

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (relativo a situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1982	Dirección de Promoción de la Mujer	Decreto 46	Creación	-	Dirección	Presidencia	Medio
1999	Secretaría de Estado de la Mujer	Ley n° 86/99		-	Secretaría de Estado		
2010	Ministerio de la Mujer	Decreto 56/10	Reforma	Positivo	Ministerio		Alto

Uruguay

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (relativo a situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1975	Departamento de las Mujeres	-	Creación	Positivo	Departamento	Ministerio de Trabajo y Bienestar	Bajo
1987	Instituto Nacional de las Mujeres	Decreto Presidencial 226/87		Ninguno	Instituto	Ministerio de Educación y Cultura	
1992	Instituto Nacional de la Familia y la Mujer	Ley n° 16.320	Negativo	Ministerio de Desarrollo Social			
2005	Instituto Nacional de la Familia y la Mujer	Ley n° 17.866	Reforma	Positivo			
2005	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	Ley n° 17.930					

Venezuela

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (relativo a situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1974	Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República	-	Creación	Positivo	Comisión	Presidencia	Medio
1979	Ministerio de Estado para la Incorporación de la Mujer al Desarrollo	-			Ministerio		Alto
1984	Oficina Nacional de la Mujer y la Familia	-		Negativo	Oficina	Ministerio de la Juventud	Bajo
1989	Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República	-		Positivo	Comisión	Presidencia	Medio
1993	Consejo Nacional de la Mujer	-			Consejo		
1999	Instituto Nacional de la Mujer - INAMUJER	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres		Negativo	Instituto	Ministerio de Salud y Desarrollo Social	Bajo
2008	Ministerio de Estado para Asuntos de la Mujer	-		Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
2009	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género	Decreto 6.663	Reforma	Ninguno			

Notas

- 1 CEPAL (2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hasta 2030.
- 2 Lograr la igualdad de género tomará 300 años al ritmo actual.
- 3 CEPAL. 2017. Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, (LC/CRM.13/5), Santiago de Chile.
- 4 OECD. 2021. "Policy framework for gender-sensitive public governance".
- 5 "Institucionalidad de los Ministerios de la Mujer: coordinar los esfuerzos para aumentar el impacto". GDLab Iniciativa de Conocimiento sobre Género y Diversidad, Banco Interamericano de Desarrollo y Gobierno de Canadá. Junio 2022.
- 6 "Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe Hispano". ONU Mujeres, 2016.
- 7 True, Jacqui & Mintrom, Michael (2001) "Transnational networks and policy diffusion: The case of gender Mainstreaming", International Studies Quarterly.
- 8 "Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe Hispano". ONU Mujeres, 2016.
- 9 Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.
- 10 Sobre las obligaciones básicas de los Estados parte en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 11 Si bien la creación de mecanismos nacionales aparece ya en la I Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México en 1975, fue precisamente después de Beijing cuando cada vez más países apostaron por el fortalecimiento de sus mecanismos nacionales, que ya existían en menor o mayor medida en muchos de los Estados Miembros.
- 12 "Examen y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General".
- 13 "Declaración política con ocasión del 25º Aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer".
- 14 Enlace.
- 15 Enlace.
- 16 Observatorio de Igualdad de Género: <https://oig.cepal.org/es>
- 17 Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de).
- 18 En el Caribe no hispano, solo Haití y Trinidad y Tobago tienen Ministerio.
- 19 Consultado el 15/06/2023: enlace.

- 20 “Institucionalidad de los Ministerios de la Mujer: coordinar los esfuerzos para aumentar el impacto”. GDLab Iniciativa de Conocimiento sobre Género y Diversidad, Banco Interamericano de Desarrollo y Gobierno de Canadá. Junio 2022.
- 21 Incluso, hay entidades que datan de los años 70, por ejemplo, la Secretaría Nacional de la Mujer Secretaría de la Presidencia de Chile; la Oficina de Programas para la Mujer y la Familia del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes de Costa Rica; el Departamento de la Mujer del Ministerio de Previsión Social de Ecuador; la Oficina de la Mujer del Ministerio de Trabajo de Nicaragua; la Oficina Nacional de la Mujer del Ministerio de Justicia y Trabajo de Paraguay; el Comité de Revalorización de la Mujer del Ministerio de Educación de Perú; el Ministerio de Estado para la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de Venezuela. Enlace.
- 22 “Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”. ONU Mujeres, 2016.
- 23 El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina fue disuelto en Diciembre de 2023.
- 24 Información actualizada hasta Agosto de 2023.
- 25 Ibid.
- 26 Hosein, G., Basdeo-Gobin, T., & Gény, L. R. (2000). “Gender mainstreaming in national sustainable development planning in the Caribbean”, Studies and Perspectives series-ECLAC Subregional Headquarters for the Caribbean, No. 87, Santiago, Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).
- 27 Ibid.
- 28 Ibid.
- 29 Patricia Mohammed (2016). “Gender Equality and Gender Policy-Making in the Caribbean”, In Public Administration and Policy in the Caribbean, edited by Indiana Minto-Coy and Evan M. Berman, Boca Raton: Taylor and Francis Group, 2016, pp. 415-441.
- 30 Hosein, G., Basdeo-Gobin, T., & Gény, L. R. (2000). “Gender mainstreaming in national sustainable development planning in the Caribbean”, Studies and Perspectives series-ECLAC Subregional Headquarters for the Caribbean, No. 87, Santiago, Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).
- 31 Rawwida Baksh (2014). Country Gender Assessment, Vol 1. Caribbean Development Bank.
- 32 The Government of Antigua & Barbuda (2019). Review of the Beijing Declaration and Platform for Action, 2014-2019 Report.
- 33 Ibid.
- 34 Government of the Bahamas (2019). Bahamas’s submission for National Review for Implementation of the Beijing Platform for Action, Beijing+25, p.09 and p.66.

- 35 Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Barbados (1992).
- 36 <https://www.nwcbelize.org/about/about-us#mandate-anchor>
- 37 <https://genderaffairs.gov.dm/about-us/brief-history>
- 38 https://oig.cepal.org/sites/default/files/2014_gender-equality-policy-action-plan_grd.pdf
- 39 Government of Grenada, 2014. Gender Equality Action Plan 2014-2024. Documento oficial del gobierno de Granada/ Gender Equality Policy and Action Plan, 2014.
- 40 International Labour Organization (ILO), 2018. Gender at work in the Caribbean: The Synthesis report.
- 41 <http://www.servicespublics.gouv.ht/site/rsmo/MCFDF>
- 42 Decisión del Gabinete núm. 8/16 del 21 de marzo de 2016.
- 43 Enlace.
- 44 <https://socialdevelopment.gov.kn/gender-affairs/>
- 45 Enlace.
- 46 Enlace.
- 47 <https://generoeninfraestructura.iadb.org/en/country/suriname>
- 48 <http://opm-gca.gov.tt/Gender/WhatWeDoatGender>
- 49 Información actualizada hasta Agosto de 2023.
- 50 CEPAL. 2017. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. (LC/PUB.2017/1-P) Santiago de Chile.
- 51 <https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144>
- 52 Enlace.
- 53 Enlace.
- 54 <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>
- 55 Enlace.
- 56 ONU Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 57 Enlace.
- 58 <https://mapagenerar.mingeneros.gob.ar/fase1>
- 59 <https://mapagenerar.mingeneros.gob.ar/>
- 60 Realizada en coordinación con la Oficina de ONU Mujeres en Chile.
- 61 Por ejemplo, el Compromiso de Santiago (2020) o el Compromiso de Buenos Aires (2022), entre otros.
- 62 Argentina, Chile, Paraguay y Perú.

- 63 “Institucionalidad de los Ministerios de la Mujer: coordinar los esfuerzos para aumentar el impacto”. GDLab Iniciativa de Conocimiento sobre Género y Diversidad, Banco Interamericano de Desarrollo y Gobierno de Canadá. Junio 2022.
- 64 “Institucionalidad de los Ministerios de la Mujer: coordinar los esfuerzos para aumentar el impacto”. GDLab Iniciativa de Conocimiento sobre Género y Diversidad, Banco Interamericano de Desarrollo y Gobierno de Canadá. Junio 2022.
- 65 Compromiso de Buenos Aires, párrafo 27.
- 66 En colaboración con el Colegio de México y ONU Mujeres.
- 67 Alianza Global por los Cuidados <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/>
- 68 En coordinación y gracias al financiamiento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y con el acompañamiento de ONU Mujeres.
- 69 Información compilada a partir del informe regional de ONU Mujeres (2023). Fortaleciendo la gestión de las finanzas públicas para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Avances y desafíos en América Latina.
- 70 El informe fue presentado por el país antes de la creación del Ministerio de Igualdad, por lo que la entidad competente era la Oficina Presidencial para la Mujer.
- 71 Chile, Colombia, Costa Rica y México, entre otros.
- 72 Información compilada a partir del informe regional de ONU Mujeres (2023). Fortaleciendo la gestión de las finanzas públicas para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Avances y desafíos en América Latina.
- 73 El informe fue presentado por el país antes de la creación del Ministerio de Igualdad, por lo que la entidad competente era el Consejo Nacional de Igualdad de Género.
- 74 Información actualizada hasta Agosto de 2023 tomando como base el trabajo realizado por ONU Mujeres Oficina Regional (2016). Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano.
- 75 Se crea la Coordinación Nacional para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (La Ley 26.485 identificó al Consejo Nacional de la Mujer como el órgano rector encargado de diseñar las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres.
- 76 Su nombre cambia a consejo Nacional de las Mujeres (usando el plural en lugar del singular) para reflejar una visión más inclusiva de la diversidad de mujeres a las que se dirigen las políticas públicas que implementa y coordina.
- 77 Se modifica su competencia y ya no se dedica únicamente a los asuntos de la mujer sino también a los derechos humanos, la juventud, la tercera edad, la infancia, las personas con discapacidad, las minorías, las personas que viven con adicciones, y la igualdad racial.

Esta reforma ministerial fusionó los ministerios anteriores y sus carteras. Se eliminó la responsabilidad de transversalizar la igualdad de género en las políticas públicas.

- 78 Desde 2022 forma parte del Comité Político por primera vez en la historia de la administración pública.
- 79 Se ampliaron sus funciones.
- 80 [Enlace](#).
- 81 Recobró rango ministerial.
- 82 Surgió como una organización no gubernamental que, si bien tenía influencia sobre las políticas públicas, no puede considerarse un MAM. No era una institución del Estado.
- 83 Se reconoce por el Consejo de Estado de la República de Cuba como MAM. Sin perder su carácter no gubernamental, la FMC pasó a ser parte de la Secretaría General del Consejo de Estado, dirigir la Comisión de Atención a la Mujer, la Infancia y la Juventud de la Asamblea Nacional del Poder Popular, y encargarse de coordinar acciones en pro de la igualdad de género con ministerios y organismos de gobierno ([ver enlace](#)). Estas características hacen que el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe de la CEPAL considera a la FMC como un MAM de nivel jerárquico alto. Pero para la CEDAW, no entra dentro de esta categoría porque no es un mecanismo propiamente estatal.
- 84 Pasó de estar adscrito a la Presidencia a ser adscrito a la Secretaría de Gobernación y Población, que está adscrita al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Mantiene su autonomía y estatus ministerial (su titular tiene rango de ministro/a).
- 85 Al igual que en el caso de Costa Rica, Honduras y México, tratándose de un instituto, su titular tiene rango de ministra. Su titular participa en el gabinete ministerial, con autonomía y patrimonio propio.



AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

lac.unwomen.org