



República Checa



PUNTAJE DE LA POLÍTICA

¿Qué tan transformadoras de género son las políticas nacionales de la República Checa que se enfocan en involucrar a hombres y niños?



MenEngage Alliance

working with men and boys for gender equality

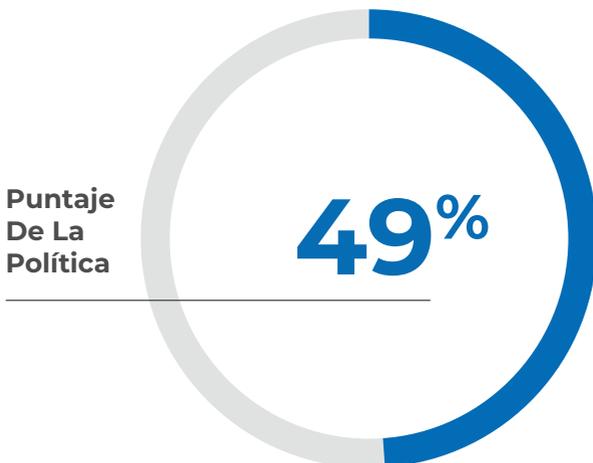
fj FemJust
Feminist Solutions towards Global Justice

Una reseña sobre la **política nacional** de República Checa

Estrategia Gubernamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la República Checa durante 2014-2020

Puntaje de la política:

En su mayoría, la estrategia del gobierno se enfoca en asegurar relaciones equitativas entre hombres y mujeres, desafiar estereotipos y normas perjudiciales y cambiar el comportamiento y las actitudes de hombres y niños que impulsan y sostienen las inequidades. Sin embargo, hay un tratamiento, de algún modo, desigual respecto a las estrategias que se enfocan en la participación de hombres y niños. La implementación de la estrategia se ha visto obstaculizada por una falta de voluntad política y de herramientas que hagan rendir cuentas a los funcionarios respecto a sus responsabilidades de implementación. Estos factores se ven reflejados en la puntuación general de la política de un 49%.



Este documento forma parte de una serie de reseñas de políticas, desarrolladas en colaboración entre FemJust y la Alianza MenEngage.

Entérate más acerca de la metodología utilizada para esta reseña, y de cómo puedes utilizarla para la rendición de cuentas de legisladores e instituciones encargadas de la implementación de políticas, a nivel nacional e internacional, en menengage.org/advocacy.

Esta política fue analizada independientemente, de acuerdo a un marco metodológico que la evalúa según una serie de criterios. Se recolectaron datos cualitativos y cuantitativos de entrevistas, reseñas de documentos y resultados de encuestas.

Entre las personas encuestadas y entrevistadas, se incluyen activistas juveniles, feministas, y LGBTIQ y jóvenes, oficiales de la ONU, y personas del gobierno y del ámbito académico. Para más información sobre la metodología y los resultados detallados de República Checa y de otros países evaluados, en menengage.org/advocacy.

www.menengage.org

ESTA ES UNA
RESEÑA DE LA
POLÍTICA:

**Estrategia Gubernamental para
la Igualdad entre Mujeres y
Hombres en la República Checa
durante 2014-2020**

FECHAS DE LA
POLÍTICA:

2014 – 2020

ÁMBITO:

**Política nacional de República
Checa**

POLÍTICA
DESARROLLADA
POR:

**El Consejo de Gobierno en
favor de las Oportunidades
Equitativas para las Mujeres y
Hombres**

¿Cómo se ha analizado esta política?

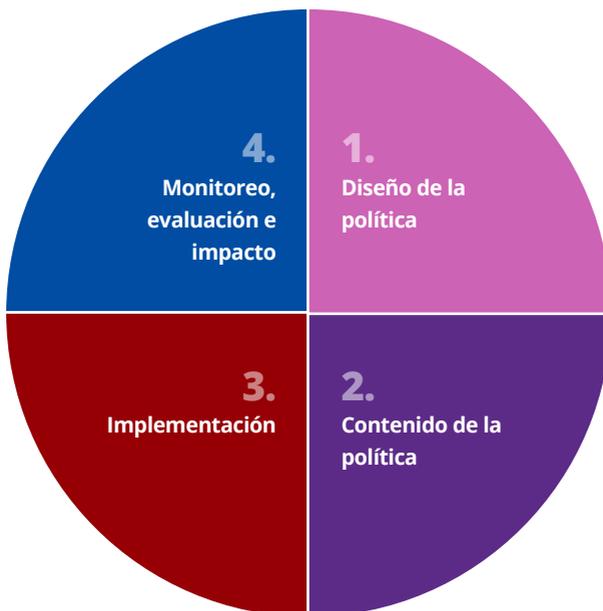
La política se analizó en base a su alineamiento a los siguientes marcos, en todas las etapas de su proceso:

1.
Análisis feminista
interseccional

2.
Enfoque basado
en los derechos
humanos

3.
Modelo
socioecológico

El enfoque de la política respecto al involucramiento de hombres y niños a través de un proceso de política feminista, se evaluó a lo largo de cuatro áreas:



¿Qué hace que una política sea transformadora de género?

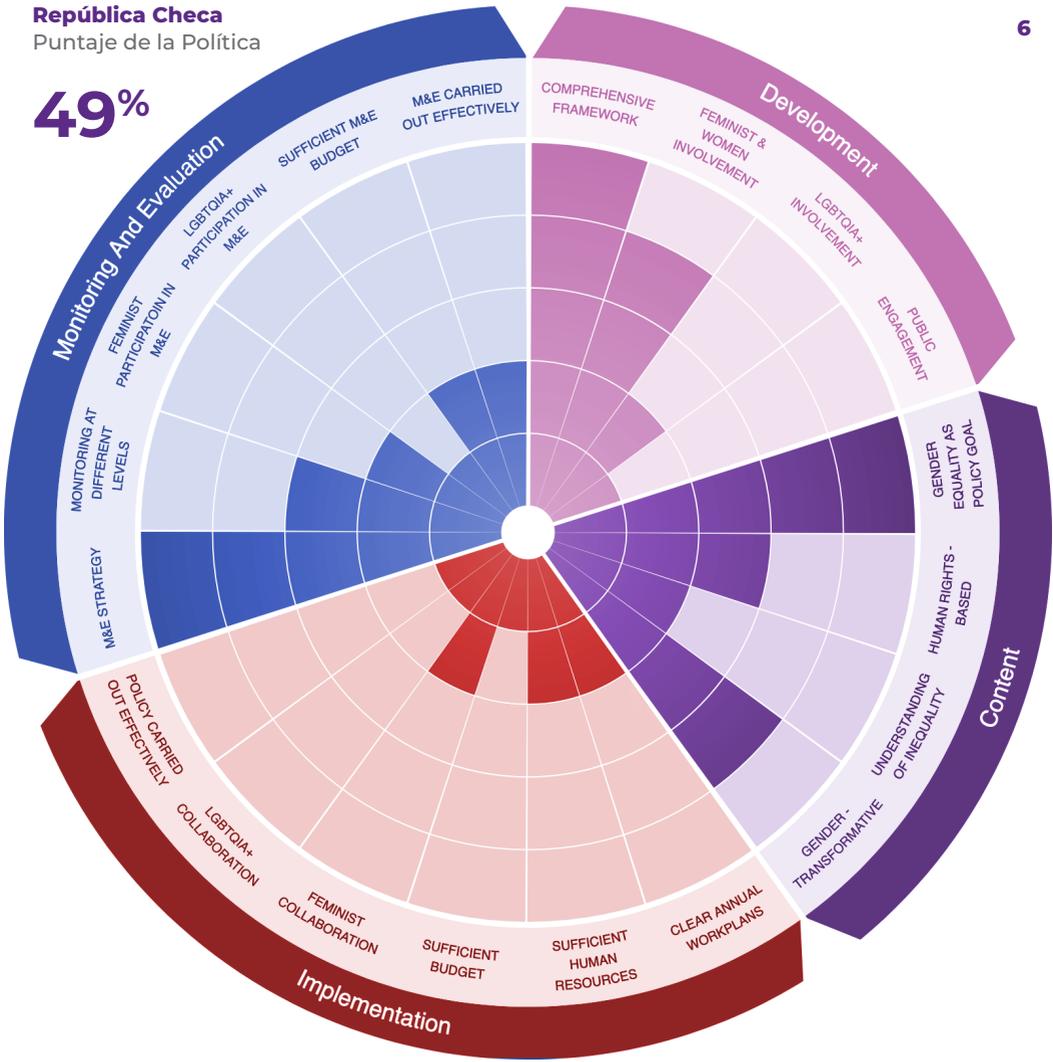
Una política transformadora de género tiene como objetivo: dismantelar normas sociales y de género opresivas y dañinas, crear nuevas normas que apoyen a las personas de todas las expresiones e identidades de género, y redistribuir el poder y privilegio en relación al género y otros asuntos interconectados. También, pone en práctica los principios de derechos humanos de participación, empoderamiento, responsabilidad, transparencia y centralización en quienes se encuentran más afectados y marginalizados, entre otros.

Conceptualiza y analiza apropiadamente el problema en cuestión, por ejemplo, la desigualdad de género, la violencia de género o los resultados adversos en cuanto a salud reproductiva y sexual. Esto incluye identificar los desequilibrios de poder generados por estereotipos y normas de género, y cómo estos se interconectan con otras formas de opresión. No perpetúa normas y estereotipos de género existentes, en su marco, planteamientos o estrategias.

Reconoce el liderazgo de los movimientos feministas y queer, y los involucra significativamente en todas las etapas del proceso de la política, desde el diseño hasta la implementación y evaluación. El corazón de una política transformadora de género es responder a todas las personas que han sido históricamente oprimidas por las normas patriarcales, la discriminación y la violencia, incluidas las niñas, mujeres, trans, personas no binarias y queer.

Cuando una política transformadora de género involucra a hombres y niños, lo hace en función del objetivo de alcanzar la justicia de género en la sociedad, las instituciones políticas y sociales, y el marco político. Son convocados mediante estrategias específicas que les permitan reconocer y dismantelar el poder y los privilegios patriarcales a través un enfoque feminista interseccional. Las estrategias de involucramiento de hombres y niños no operan de forma aislada, sino que forman parte de un marco estratégico integral, en favor de alcanzar la igualdad y transformación de género.

49%



Esta gráfica muestra qué tan fuerte es la política, en términos de prácticas y pensamiento feminista interseccional, a través de 20 criterios de puntuación. Los criterios se agrupan en cuatro áreas, ofreciendo una guía visual rápida de qué tan bien se desarrolló, implementó y monitoreó la política, así como de la fuerza de su contenido. Los puntajes reflejan una exhaustiva evaluación de evidencia y entrevistas, con un marco de puntuación estandarizado.

Más información en www.menengage.org/advocacy



Puntos destacados

- ▲ La creación de un organismo asesor permanente compuesto por organizaciones de la sociedad civil, creó espacio para la participación de organizaciones feministas y de derechos de la mujer, en el proceso de diseño de la política. Sin embargo, es posible que la participación significativa se haya visto inhibida por problemas como la escasa antelación y la falta de tiempo para la retroalimentación.
- ▲ Las estrategias para alcanzar la igualdad de género incluyen el desafío a normas y estereotipos dañinos (por ej., incrementar el rol de los hombres como cuidadores) y el cambio de comportamiento y actitudes de los hombres y niños, que impulsan y sostienen las desigualdades.



Puntos débiles

- ▼ La falta de conocimientos técnicos derivó en el desarrollo de un marco de evaluación y monitoreo, en su mayoría, inmensurable.
- ▼ No hay herramientas de gobierno para garantizar que los ministerios rindan cuentas respecto a la implementación.



En los últimos tres años, el discurso sobre igualdad de género e involucramiento de hombres y niños se ha ido conectando de cerca al debate público sobre el Convenio de Estambul, que el país firmó en 2016 pero aún no ha ratificado.

El género y la “ideología de género” son altamente controversiales en el país y considerados una estación de paso en el camino a subvertir los valores tradicionales y promover la agenda feminista y de los derechos LGBTQI. Mientras que las intervenciones para incrementar el involucramiento de hombres en la crianza de los niños y niñas (como medio para disolver los roles de género tradicionales, pero también para liberar a las mujeres para que puedan participar del mercado laboral) domina el discurso público y las acciones del gobierno, derribar los estereotipos de género recibe mucha menos atención (tanto en la política como en la sociedad).



“La conciencia social en la República Checa sobre la estrategia de igualdad de género del gobierno es casi inexistente. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se trivializa sistemáticamente”

ACTIVISTA FEMINISTA

¿En qué escenario surgió la política?

En la República Checa, los esfuerzos del activismo y la incidencia política por crear una cultura de la discusión sólida y matizada respecto a la igualdad de género, a menudo se encuentra con un desinterés y, cada vez más, e incluso en el debate parlamentario, con una homofobia claramente articulada y momentos de misoginia violenta. En principio, el discurso del país se enfoca en la cooperación entre hombres y mujeres como necesaria para lograr la equidad de género. En la realidad, sin embargo, la desigualdad de género no es vista ni entendida como un problema serio, ni es una prioridad política. La fuerte inclinación hacia un tradicionalismo arcaico y una moralidad cristiana que se ha propagado en la República Checa en los últimos cinco años, ha forjado la discusión nacional sobre la desigualdad de género en términos mayormente neoliberales. Por ej., cualquier individuo, sin importar su género, que intente debería tener éxito. Y si no lo logra, es visto como un fracaso personal en vez de reconocer la contribución de una discriminación sistémica y sostenida.

En los últimos tres años, el discurso sobre la igualdad de género y el involucramiento de hombres y niños se ha conectado de cerca con el debate público respecto al Convenio de Estambul, que el país firmó en 2016 pero aún no ha ratificado (hasta agosto de 2020). Los artículos que incentivan la educación formal en igualdad de género, roles de género no estereotipados y violencia de género, entre otros, han sido un problema para la política y otras personas que se oponen al Convenio. La potencial “feminización de los hombres” ha acentuado estas preocupaciones y potenciado miedos en el discurso público respecto a que la educación dirigida a los niños cambiará “su naturaleza”. Aunque estas preocupaciones de la política, tan misóginas y esencialistas, están creciendo en popularidad, este no es necesariamente el caso en la sociedad checa en general, donde se percibe a los hombres jóvenes con mucha más apertura para aprender sobre la igualdad y violencia de género. Sin embargo, abundan otras preocupaciones, y en los espacios políticos crecen las invectivas peligrosas.

Las intervenciones para abordar la igualdad de género en la República Checa han sido históricamente impulsadas por grupos feministas, pero a medida que el país prepara su próxima estrategia en igualdad de género, quienes temen una agenda feminista han sembrado dudas y planteado interrogantes respecto a principios ampliamente acordados sobre la igualdad y violencia de género (por ej., que la violencia contra las mujeres está basada en su género). Además, “el género y la ideología de género” son altamente controversiales en el país y considerados una estación de paso en el camino a subvertir valores tradicionales y promover la agenda feminista y de derechos LGBTQI. Ciertamente, esto es parte de un discurso más amplio que se está expandiendo alrededor del mundo y en la República Checa, y que se usa como medio para rechazar medidas progresivas por la igualdad de género (por ej., recortar fondos para organizaciones de la sociedad civil (OSC) que hacen gran parte del trabajo vital en el país). El debate político respecto al Convenio de Estambul se ha vuelto una crítica al feminismo y los derechos LGBTQI, y ha contribuido a los estrechos límites donde el actual entendimiento respecto a involucrar hombres y niños ya existe.

Los esfuerzos por promover la igualdad de género en la República Checa están basados en el desarrollo económico y las aspiraciones del mercado laboral del país. Así, el diálogo respecto a la igualdad de género está dominado por un enfoque en el equilibrio entre la vida personal y laboral, la brecha salarial de género, y la participación de las mujeres en el mercado laboral. El involucramiento de hombres y niños se encuentra ampliamente ausente en las discusiones nacionales, y cuando aparece, es principalmente para atender a estos objetivos. En concreto, el involucramiento de los hombres se enfoca principalmente en la paternidad y la licencia por la misma, y está generalmente enmarcado como una medida que apoyaría a las mujeres en su rol como madres, y por lo tanto permitiría a las mujeres participar en el mercado laboral. Dentro de la sociedad civil, se han hecho esfuerzos por ampliar la conceptualización del involucramiento de hombres y niños, y aunque incluso la mayoría de las organizaciones de la sociedad civil tienden a enfocarse principalmente en la paternidad, esto también ha sido un medio para construir interés y apoyo para la igualdad de género.



¿Cómo se llevó a cabo el proceso de diseño de la política?

En 2001, el Consejo de Gobierno para las Oportunidades Equitativas para Mujeres y Hombres (en adelante, “el Consejo”) fue establecido como un organismo de consulta permanente para el gobierno. El Consejo está compuesto por comités y grupos de trabajo que abordan diferentes aspectos de la agenda del gobierno respecto a la igualdad de género; su mandato está apoyado por el Departamento de Igualdad de Género, que funciona como secretaría. Establecido en 2006, el departamento está compuesto, en su mayor parte por antiguos trabajadores de organizaciones de la sociedad civil. La financiación recibida de parte del Fondo Social Europeo (FSE) ha sido fundamental para el crecimiento de la capacidad de la secretaría, y le ha permitido ocupar un rol principal en el diseño de la Estrategia Gubernamental para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la República Checa 2014-2020, primera estrategia del país relacionada a la igualdad de género.

Dentro del Consejo se encuentra el Grupo de Trabajo sobre Hombres e Igualdad de Género (en adelante “el Grupo de Trabajo”) que funciona como orientador en temas relacionados al involucramiento de hombres y niños. El Grupo de Trabajo está liderado y compuesto por personas de la sociedad civil y el gobierno (esto es en su mayoría, personas de la academia y de organizaciones de la sociedad civil) y tiene la función de facilitar la retroalimentación pública respecto al desarrollo de las estrategias y políticas del gobierno. Es el único mecanismo oficial a través del cuál las organizaciones de la sociedad civil pueden influenciar a las políticas de gobierno relacionadas al involucramiento de hombres y niños.

Informantes clave resaltaron que el Grupo de Trabajo le proporcionó acceso a las partes interesadas para poder influenciar el desarrollo de la Estrategia. Además de la Liga Otevřených Mužů o la Liga de Hombres Abiertos (LOM, en inglés), una de las pocas organizaciones de la sociedad civil que forman parte del Grupo de Trabajo, personas de la academia y grupos feministas también tuvieron representación, así como defensoras y defensores de los derechos de la comunidad LGBTQI (aunque posiblemente como individuos en vez de representando organizaciones). Quienes participaron del Grupo de Trabajo pudieron dar su opinión respecto a múltiples proyectos de la Estrategia.

Este mecanismo vital no está exento de algunos desafíos. Aunque el objetivo principal del Grupo de Trabajo es asesorar al gobierno, depende en gran medida de éste el grado de atención que preste a sus consejos. Aunque esto no es poco común, la influencia del Grupo de Trabajo ha mermado a medida que el poder de las fuerzas conservadoras del país ha crecido. Además, se podría mejorar cómo se involucra al Grupo de Trabajo. Por ejemplo, se le han dado múltiples oportunidades de proporcionar su retroalimentación escrita respecto al proyecto de la Estrategia, pero no se le ha avisado con anticipación para cuándo esperar el proyecto, y se le ha dado muy poco tiempo para entregar su retroalimentación, volviendo la consulta menos significativa.



¿Cómo se abordan las masculinidades en el contenido de esta política?

El compromiso de la República Checa con la igualdad de género está basado en acuerdos nacionales e internacionales tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y la Carta Social Europea, aunque como se mencionó previamente, el Convenio de Estambul no está incluido. Varias estrategias regionales (por ej., la Estrategia Europa 2020, Estrategia Europea para la Igualdad de Género en 2010-2015, Mapa de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010, y la Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género 2001-2005) también arraigan la estrategia checa de igualdad de género.

La Estrategia proporciona contexto legal, institucional y situacional, y delinea nueve áreas estratégicas clave que se planean completar para el 2020. La mayor parte de la Estrategia se enfoca en garantizar relaciones equitativas entre hombres y mujeres, pero la novena área estratégica (“prioridades estratégicas horizontales”) elabora cinco prioridades más, incluyendo “Hombres e Igualdad de Género” y “Relaciones y Estereotipos de Género”, que se aplican horizontalmente a todas las áreas estratégicas.

El análisis situacional proporcionado según estas prioridades, enfatiza que tanto las mujeres como los hombres están afectados por la desigualdad de género (los hombres también pueden enfrentar discriminación, por ejemplo, los padres después del divorcio, y la pérdida de reputación por tomar un permiso parental), que los estereotipos de género se inculcan durante la niñez, y que los roles de género arraigados son limitantes para ambos géneros. También describe encuestas llevadas a cabo por el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes. Los resultados revelan que los hombres

checos están “bastante satisfechos” con los roles de género tradicionales y estereotipados (esto es, los hombres como proveedores y niños), y que las mujeres tienen ventajas sobre los hombres por ser receptoras de beneficios para el cuidado infantil, lo que subraya el desafío de programas para hombres muy limitados que tienen como objetivo apoyar una paternidad activa.



Entre los objetivos específicos relacionados a los “Hombres e Igualdad de Género”, aparecen:

- Incrementar la identificación de los hombres con la agenda de la igualdad de género, a través de una educación enfocada en temas específicos como paternidad, salud de los hombres, violencia de los hombres en el hogar y espacios públicos, etc.
- Creación de condiciones para incrementar el número de hombres que cuidan de los niños y las personas cercanas, en particular mediante la educación, la motivación, el establecimiento de ejemplos positivos y el soporte financiero”.



El principal objetivo en relación a “Relaciones y Estereotipos de Género”, es:

- La búsqueda sistemática de formas [de] erradicación eficientes de los estereotipos de género y prejuicios inconscientes en todas las esferas y en todos los niveles de la sociedad, [y] el cumplimiento continuo y sistemático del principio de la llamada transversalidad de género”.

La inclusión horizontal de estos objetivos refuerza su aplicabilidad y relevancia en todas las prioridades mencionadas de la estrategia. Existe, sin embargo, un tratamiento de algún modo desigual de las estrategias que se enfocan en involucrar a hombres y niños. Mientras que las intervenciones para incrementar el involucramiento de los hombres en la crianza de los niños y niñas (tanto como medio para disrumpir los roles tradicionales de género, como para liberar a las mujeres para que puedan participar del mercado laboral) dominan el discurso público y la acción gubernamental, derribar los estereotipos de género recibe mucha menos atención (tanto en

la política como en la sociedad), a pesar de los datos de la encuesta que la Estrategia misma reconoce y, en algunos casos, la regresión tomando lugar en el clima conservador actual del país (por ej., en un debate parlamentario muy reciente, se alzaron dudas respecto a si la violencia contra la mujeres está basada en el género).

Además, una falla crítica de la Estrategia es la falta de actividades factibles para estas prioridades. Mientras que el Plan de Acción para la Igualdad (2019-2020) que acompaña la estrategia, articula actividades específicas para los objetivos verticales, no proporciona actividades específicas para (o ni siquiera tiene en cuenta) los objetivos horizontales, que es donde se expresan las metas de involucramiento de hombres y niños. Esta ausencia transmite una falta de compromiso con la consecución real de estos objetivos y, en última instancia, hace que los objetivos no sean más que una fachada.

La mayor parte del presupuesto para la implementación de la Estrategia, es proporcionado a través del FSE. El flujo operativo del FSE para el Fortalecimiento del Empleo y la Movilidad es una herramienta de apoyo muy importante para las actividades del mercado laboral del país e integra el presupuesto principal para la implementación de la Estrategia; el Fondo ha proporcionado 1.200 millones de coronas checas (aproximadamente 48.792.300 de dólares estadounidenses) para actividades enfocadas en la igualdad de género dentro del mercado laboral. Por otro lado, el gobierno no ha destinado un presupuesto específico para la implementación de la Estrategia, pero hay algunas partidas limitadas del presupuesto asignadas a un esquema de subvenciones para las organizaciones de la sociedad civil, único programa nacional de subvenciones específicamente destinado a la Estrategia. Entre el 2015 y el 2020, un total de 16 millones de coronas checas (aproximadamente 650.500 dólares estadounidenses) han sido designados a las organizaciones de la sociedad civil, pero el último financiamiento gubernamental (en 2017) fue menor a las contribuciones previas, y en general es muy modesto, particularmente en comparación con el financiamiento del gobierno para otros asuntos. Informantes clave resaltan que el FSE tiene un impacto mucho más práctico en la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil y quienes trabajan allí, de implementar

trabajo en apoyo de la política gubernamental, y que sin este financiamiento, sus esfuerzos se verían limitados.

Al momento de su creación, en 2006, el Departamento por la Igualdad de Género tenía cinco personas trabajando a tiempo completo para apoyar el mandado del consejo. Desde entonces, esto se ha reducido a solo dos personas trabajando a tiempo completo que están financiadas por el presupuesto para el departamento existente, y otras ocho personas adicionales trabajando a tiempo completo a través del FSE. Más allá de esto, la recomendación del Departamento de que haya al menos un punto focal de género en cada ministerio, para apoyar la transversalización y la implementación de la Estrategia, ha sido de algún modo ignorada. Por ejemplo, la política gubernamental de los últimos dos o tres años, ha sido reducir el personal de varios ministerios. Esto ha generado una presión por eliminar posiciones de trabajo y, como es el caso en muchos ejemplos, los puntos focales de género de los diferentes ministerios solo han podido destinar de un cuarto a la mitad de su tiempo en apoyar la implementación de la estrategia. En otros casos, los ministerios ni siquiera tienen puntos focales de género porque no es visto como una prioridad o como un rol importante en el trabajo del ministerio, por ejemplo, en el Ministerio de Ambiente y Transporte, donde una conexión a la Estrategia no es vista como algo importante.

¿En qué medida se ha implementado esta política?

Funding received through the ESF provides the main budget for the implementation of the Strategy. The ESF's operational stream on Strengthening Employment and Mobility is a major tool for supporting the country's labor market activities and forms the main budget for the implementation of the Strategy; the Fund has provided 1.2 billion Czech koruna (approximately 48,792,300 US dollars) for activities focusing on gender equality within the labor market. On the other hand, no specific budget has been earmarked by the government for the implementation of the Strategy but there are some limited budgetary allocations towards a grants scheme for CSOs - the only national grant program specifically for the Strategy. Between 2015 and 2020, a total of 16 million Czech koruna (approximately 650,500 US dollars) has been allocated for CSOs but the latest government funding (in 2017) was less than previous contributions, and overall is very modest, particularly when compared to government funding for other issues. Key informants highlight that the ESF has a much more practical impact on the ability of CSOs and employers to implement work in support of government policy, and without this funding, their efforts would be hamstrung.

At the time of its creation in 2006, the Department of Gender Equality had five full time staff to support the mandate of the Council. This has since decreased to only two full time staff that are funded through the existing budget for the department, and an additional eight full time staff through the ESF. Beyond this, the Department's recommendation of at least one full time gender focal point in each ministry to support the Strategy's implementation and mainstreaming has gone somewhat unheeded. For example, government policy over the last two to three years has been to reduce the number of staff across many ministries. This has led to pressure to eliminate staff positions, and as is the case in many instances, gender focal points in the different ministries have only been able to allocate between a quarter to half of their time to supporting the implementation of the Strategy. Other times, ministries have no gender focal point whatsoever because this is not seen as a priority or having an important role in the ministry's work, for example, the Ministries of Environment or Transportation, where a link to the Strategy is not seen as important.



¿En qué medida se ha implementado esta política?

La implementación de la Estrategia recibe guía del “Plan de Acción para la Igualdad” (recientemente modificado a “Prioridad y Políticas del Gobierno para la Promoción de la Igualdad de Género”). De hecho, el Plan es anterior a la Estrategia, pero como parte del esfuerzo del gobierno por abordar la igualdad de género de forma más estratégica, pasó a ser el brazo de implementación de la Estrategia. El Plan se actualiza anualmente por el Departamento de Igualdad de Género en base a informes sobre el progreso anual que presentan los diferentes ministerios, y que han sido revisado por los grupos de trabajo y comités del Consejo, incluyendo el Grupo de Trabajo sobre Hombres e Igualdad de Género.

En su presentación ante la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (en el informe A/HRC/38/24), el gobierno resaltó la publicación de la “Información metodológica sobre el reconocimiento del sexismo en la publicidad” del Ministerio de Industria y Comercio. Esta guía incluye una breve consideración sobre los estereotipos de género y ofrece un entendimiento sobre cómo identificar estos estereotipos en la publicidad. Más allá de esta actividad, sin embargo, ha habido importantes desafíos en relación a la implementación de la Estrategia, entre ellos la falta de prioridad que se le ha dado en diferentes ministerios. Además, cuando no se implementa la Estrategia, no hay consecuencias, ni herramientas para hacerles rendir cuentas a los ministerios. La falta de voluntad política no es nueva. Solo uno de los anteriores cinco gobiernos ha hecho referencia a la igualdad de género en la declaración política donde menciona las prioridades más importantes del gobierno. Sin embargo, hay algunos indicios de que esto podría estar cambiando. El primer ministro Andrej Babiš es el actual presidente del Consejo, a diferencia de gobiernos anteriores, donde la posición estaba ocupada por el ministro de trabajo o derechos humanos. La presencia del primer ministro podría tener un fuerte

valor simbólico y generar algo de presión sobre los ministerios para que trabajen en torno a la implementación de la Estrategia; sin embargo, hasta ahora, informantes clave no han visto demasiadas señales que muestren un interés personal genuino de parte del primer ministro, por la igualdad de género.

La Estrategia establece que el gobierno colabore internamente con los ministerios, pero también con los puntos focales de género, personas de la investigación, la academia, los medios y las organizaciones de la sociedad civil, entre otros, con el Consejo como principal plataforma de cooperación. Aunque el marco de cooperación es bueno, el hecho de que muchos antiguos trabajadores de las organizaciones de la sociedad civil con experiencia en cuestiones de género se incorporen a las oficinas gubernamentales parece tener más impacto que la colaboración entre las organizaciones de la sociedad civil y los gobiernos, que según un informante clave es menos intencionada y podría depender del enfoque del responsable gubernamental. También, hay un mínimo involucramiento de organizaciones de jóvenes o queer en apoyo a los esfuerzos que se realizan por implementar la estrategia.

El esquema de subvenciones para organizaciones nacionales de la sociedad civil es otra vía de colaboración, pero su presupuesto increíblemente limitado plantea dudas sobre la voluntad política de aplicar la Estrategia de forma significativa. Al Departamento para la Igualdad de Género (que está integrado por antiguo personal de organizaciones de la sociedad civil) también se le considera dispuesto y deseoso por colaborar, pero como parte del aparato del Estado, puede moverse en forma lenta y en contraste con el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil. Hay un mínimo involucramiento de los grupos queer y de la juventud.



¿Se ha monitoreado y evaluado la política?

La Estrategia emplea un amplio rango de mecanismos de supervisión y evaluación para valorar el cambio, incluyendo informes de ministerios que ayudan a actualizar el plan de acción anual, la definición de prioridades y las evaluaciones de las medidas departamentales y las prácticas de recolección de datos, entre otros. Desafortunadamente, según se dice, el marco de supervisión y evaluación no alcanza. Como una persona informante del gobierno reconoció, el marco no es SMART (siglas en inglés para “específico, medible, alcanzable, realista y temporal”) y, por lo tanto, hace que los esfuerzos para medir el progreso sean muy difíciles.

Este desafío se ve más agravado aún a causa de que las prioridades estratégicas respecto a “Hombres e Igualdad de Género” y “Estereotipos de Género y Relaciones” no están incluidas en el plan de acción, ni existen indicadores establecidos para las mismas. Como resultado, no hay modo de saber si ha sucedido algún cambio, y al ser un asunto transversal, sin ninguna base en el plan de acción, el involucramiento de hombres y niños es al mismo tiempo la responsabilidad de todos los ministerios y de ninguno.

A pesar de esto, hay intentos en curso de monitorear y evaluar el cambio: a nivel institucional, los ministerios que recibieron financiamiento a través del FSE lograron mejores resultados y pudieron identificar buenas prácticas, en gran parte debido a que el financiamiento les permitió mejorar sus capacidades y reclutar recursos humanos. El plan de acción anual es la única herramienta para evaluar las intervenciones llevadas a cabo por los ministerios. Sin embargo, nuevamente, debido a que las metas y objetivos no fueron lo suficientemente específicos, la evaluación real es deficiente, y en cambio apoya la revisión de medidas de la estrategia, en vez de una evaluación crítica.

A nivel social, los factores medidos están conectados al mercado laboral (por ej., la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y la brecha salarial de género) y en esto ha habido algo de progreso. Por ejemplo, la brecha salarial de género ha disminuido en los últimos tres a cuatro años

(pero es aún muy alta en comparación a otros países de la Unión Europea) y la participación de las mujeres en la fuerza laboral se ha incrementado. Sin embargo, las metas en relación a las normas y estereotipos de género, han tenido menos éxito. Más de diez años de incidencia política y discusión pública, lograron la licencia de paternidad remunerada (que tomó efecto en febrero de 2019), pero solo 1,5-2% de los hombres hizo uso de la misma, en el último año. Se han llevado a cabo estudios y encuestas públicas para recopilar datos sobre las actitudes de los hombres respecto al feminismo y la violencia contra las mujeres, pero la falta de una línea de base impide cualquier tipo de evaluación de cambio, y no ha habido un seguimiento de estos estudios y encuestas. Informantes clave resaltaron que el período actual de resistencia a las políticas progresivas y a un entendimiento evolucionado de las normas de género, continúa siendo una importante barrera.

Hay motivos para ser de algún modo, optimistas: la próxima estrategia sobre la igualdad de género de acuerdo a un informante clave, incluirá indicadores relacionados a los estereotipos de género. Si se respalda con voluntad política, mecanismos de toma de responsabilidad y una sólida colaboración con las diversas partes interesadas, existe una posibilidad de cambio.

Una mirada más cercana a otros casos de estudio

Como parte de esta iniciativa, llevamos a cabo las reseñas de otras políticas nacionales, tales como:

Costa Rica	Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032
República Checa	Estrategia Gubernamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la República Checa durante 2014-2020
Indonesia	Reglamento Gubernamental Número 61 de 2014 sobre Salud Reproductiva
México	Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes
Ruanda	Política Nacional contra la Violencia de Género, 2011
Sri Lanka	Marco Político y Plan Nacional de Acción para el Abordaje de la Violencia Sexual y de Género (VSG) en Sri Lanka 2016-2020
Trinidad y Tobago	Política Nacional sobre Género y Desarrollo: Un Papel Verde, 2018
Turquía	Plan Nacional de Acción para Combatir la Violencia contra las Mujeres (2016-2020)

Asuntos transversales a todas las tarjetas de puntaje

De las tarjetas de puntaje de los países, surgen algunos temas clave:

De forma casi universal, **la desigualdad de género** no es completamente comprendida, particularmente cómo las normas patriarcales llevan al control social de la sexualidad, el comportamiento sexual, los cuerpos y las identidades de género, y cómo esto resulta en opresión y violencia no solo contra las mujeres, sino también contra los hombres trans y queer, y las personas no binarias e intersexuales.

A menudo, hay una desconexión entre las intenciones declaradas de la política y la **implementación** en la práctica, que puede ser pobre o hasta inexistente. Incluso existe un ejemplo donde se ha adoptado una política sólida, pero el gobierno está activamente socavando la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las personas LGBTQI, con sus acciones.

Los **grupos y organizaciones LGBTQI** se encuentran ampliamente ausentes de los procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas enfocadas en la igualdad de género, violencia de género y salud sexual y reproductiva.

De forma generalizada, **los recursos financieros y humanos** son insuficientes para la implementación efectiva de las políticas evaluadas. A menudo, los presupuestos nacionales carecen de los sistemas y/o la transparencia requerida para supervisar los fondos asignados para la implementación de políticas específicas.

Casi todas las políticas incluyen **estrategias transformadoras de género** para el involucramiento de hombres y niños, con un foco en cambiar el conocimiento, las actitudes y el comportamiento de hombres y niños; desafiar estereotipos y normas sociales opresivas; adoptar políticas y programas transformadores de género de instituciones sociales; y fortalecer el marco legal y político en favor de la igualdad de género.

La gran mayoría de las políticas tienen mecanismos de rendición de cuentas adecuados en forma de estrategias de **monitoreo y evaluación**; sin embargo, estas no se llevan a cabo por falta de acción o financiamiento. Además, los indicadores que tienen como fin monitorear el progreso son a menudo cuantitativos y enfocados en los resultados, en vez de en el proceso o el impacto.

¿Le gustaría realizar este análisis metodológico sobre una política global, regional o nacional?

Este paquete metodológico tiene la función de brindar herramientas que apoyen los esfuerzos realizados por la membresía de Alianza MenEngage y activistas, en promover políticas y programas transformadores de género.

El mismo, es un recurso complementario a los casos de estudio de políticas y tarjetas de puntuación, que puede además ser utilizado y adaptado para el análisis de otras políticas nacionales, regionales y globales.

Se puede acceder al proceso y a los recursos para replicar estos esfuerzos en menengage.org/advocacy.

