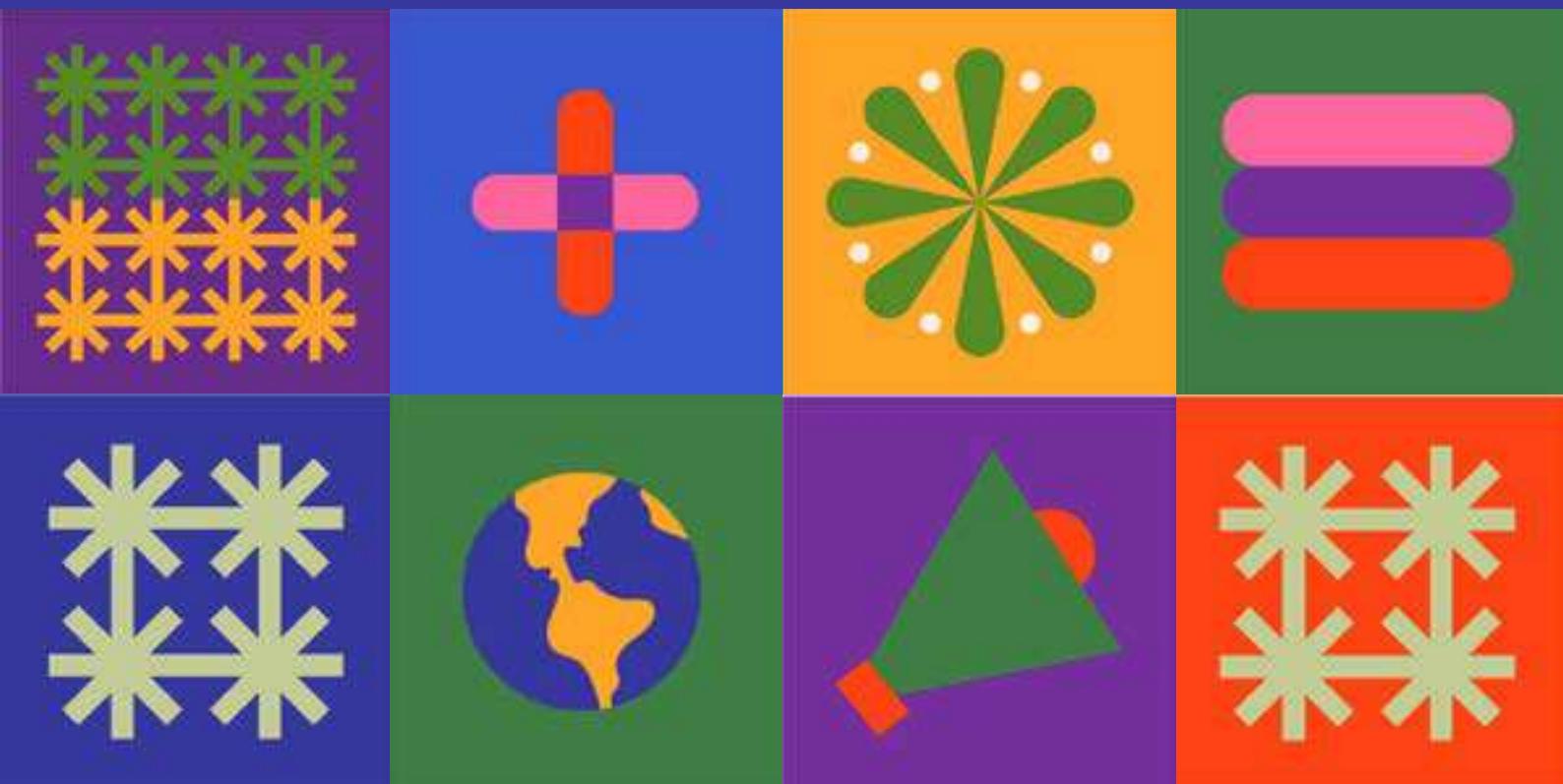




LA SOSTENIBILIDAD DE LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN TIEMPOS ADVERSOS





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 (2025). *La sostenibilidad de la arquitectura de género en tiempos adversos*. Serie de documentos Beijing +30. CLACSO – ONU Mujeres

Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

La sostenibilidad de la arquitectura de género en tiempos adversos. - 1a
ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO ; ONU Mujeres, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-308-171-4

1. Mujeres. 2. Desigualdad. 3. Discriminación Basada en el Género.

CDD 305.4



LA SOSTENIBILIDAD DE LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN TIEMPOS ADVERSOS

OFICINA REGIONAL DE ONU MUJERES PARA LAS AMÉRICAS Y EL CARIBE

Directora Regional: Bibiana Aido Almagro

Directora Regional Adjunta: Cecilia Alemany

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

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

Edición y revisión de contenidos: Constanza Narancio, especialista de Comunicación de la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, y María Verónica Espinel, analista de gestión de conocimiento de la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe.

Índice

PRÓLOGO	7
1. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	9
2. EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL SOBRE LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO	11
3. LA IMPORTANCIA DEL NIVEL JERÁRQUICO DE LOS MECANISMOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES	17
4. LA TRANSFORMACIÓN DE LOS MECANISMOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	19
5. ASPECTOS CLAVE PARA FORTALECER LOS MECANISMOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES PARA EL AVANCE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	27
6. EXPERIENCIAS EXITOSAS DE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN	34
7. RECOMENDACIONES	40
8. BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXO 1. EVOLUCIÓN DE LOS MECANISMOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	44

PRÓLOGO

En 2025, la comunidad internacional conmemora el 30º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde 189 Estados Miembros de las Naciones Unidas, incluidos los de América Latina y el Caribe, adoptaron por consenso la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Este instrumento histórico marcó un punto de inflexión en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing estableció un marco integral y visionario en doce esferas críticas de preocupación, en donde el fortalecimiento de los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) es reconocido como uno de los pilares fundamentales para el progreso sostenible hacia la igualdad de género.

En América Latina y el Caribe se han logrado avances sustantivos gracias, en gran medida, al trabajo continuo y estratégico de los MAM. Sin embargo, persisten desafíos estructurales que, lejos de disiparse, se han profundizado debido a la interacción de múltiples crisis –climáticas, económicas, sociales y humanitarias– que agravan las brechas de género y ponen en riesgo los logros conquistados.

Frente al avance de discursos antiderechos y la creciente polarización social, que promueven *desjerarquizar* los MAM, reducir presupuestos o minimizar su ámbito de actuación, se requiere una respuesta firme y articulada del Estado que garantice su autonomía, jerarquía, financiamiento adecuado, mandato claro y capacidades técnicas. Esto debe ser prioridad en todos los países que tengan un compromiso real con la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas.

Los MAM son fundamentales para articular respuestas coordinadas desde el Estado que defiendan los logros alcanzados y los hagan sostenibles en el largo plazo. Para ello, resulta imperativo reconocer y fortalecer su papel estratégico como entidades rectoras de la institucionalización de la perspectiva de género en los diferentes poderes del Estado y niveles de gobierno. Además, es imprescindible fortalecer el trabajo con las juventudes comprometidas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas, no solo para contrarrestar tendencias regresivas, sino también para involucrarlas activamente en la construcción de una agenda de derechos, de inclusión e igualdad.

Este documento ofrece una revisión exhaustiva del estado de los MAM en América Latina y el Caribe, desde su génesis hasta su evolución reciente, así como del marco normativo que los sustenta, incluyendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la propia Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los acuerdos regionales emanados de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que constituyen la Agenda Regional de Género.

Este informe no solo pretende visibilizar los avances y desafíos, sino también ofrecer recomendaciones concretas que orienten la acción pública hacia un fortalecimiento sostenido de los MAM. Esto incluye la formulación de estrategias y planes nacionales de igualdad, así como la articulación efectiva con otras instancias gubernamentales y actores sociales comprometidos con la igualdad de género. Se trata de construir institucionalidades sólidas, con capacidad de incidencia real en las políticas públicas y con legitimidad social, política y técnica.

ONU Mujeres, como entidad de las Naciones Unidas dedicada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, reafirma mediante este documento su firme compromiso de acompañar a los Estados de América Latina y el Caribe en el cumplimiento de sus compromisos internacionales y regionales. Seguiremos trabajando en alianza con los gobiernos, los parlamentos, la sociedad civil, la academia y el sector privado, para asegurar que los MAM cuenten con las condiciones necesarias para liderar los procesos de transformación hacia sociedades más justas, igualitarias y sostenibles.

Bibiana Aido Almagro

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 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue aprobada por los Estados miembros de la CEPAL en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2016. Para avanzar hacia la igualdad sustantiva y alcanzar el desarrollo sostenible en 2030, los gobiernos acordaron que era necesario superar *"los cuatro nudos estructurales de la desigualdad de género"*:

- **La desigualdad socioeconómica y la pobreza en contextos de crecimiento excluyente:** que se refleja 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 o 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:** que mantiene a las mujeres 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 a 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.¹

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 por Covid-19 y las crisis compuestas y conexas que enfrenta la región han profundizado los nudos estructurales de la desigualdad de género, ahondando 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 enfrentan 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, 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 (ODS) esté lejano.

En este contexto, los 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, es urgente fortalecer los MAM de manera que puedan desempeñar mejor su rol y cumplir plenamente con sus objetivos.

¹CEPAL. 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. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>

2. EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL SOBRE LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO

Según el derecho internacional de los Derechos Humanos, los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas en sus territorios, por lo tanto, los Estados son los responsables de tomar todas las medidas necesarias para combatir la desigualdad histórica que pone en riesgo el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y las niñas y merma su empoderamiento, socavando, a su vez, 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 sus presupuestos.

La puesta en marcha de políticas públicas transversales con perspectiva de género, 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.² 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 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 MAM³, entendidos como los “órganos rectores del poder ejecutivo para coordinar y asesorar sobre la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas”.⁴

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. En las últimas décadas han ido evolucionando, pasando de un enfoque en línea con el enfoque de mujer en el desarrollo (MED), durante las décadas de los ochenta y los noventa, a un abordaje más integral y transversal, que considera las formas múltiples e interrelacionadas de desigualdad que enfrentan las mujeres, más alineado con el enfoque género en el desarrollo (GED).

² OECD. 2021. “Policy framework for gender-sensitive public governance”. <https://www.oecd.org/mcm/Policy-Framework-for-Gender-Sensitive-Public-Governance.pdf>

³ “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. <https://publications.iadb.org/es/institucionalidad-de-los-ministerios-de-la-mujer-coordinar-los-esfuerzos-para-aumentar-el-impacto>

⁴ “Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”. ONU Mujeres, 2016. <https://lac.unwom-en.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

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), adoptada en 1979, 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, lo que les obligaba a hacer cambios como parte de los nuevos compromisos adquiridos. En este contexto, la institucionalización de entes para avanzar en las políticas de igualdad de género, como los MAM, era fundamental.⁵

Por lo general, las funciones de los MAM 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*”⁶ 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 otorga 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 Nº 6 de la CEDAW de 1988 referida a “*Mecanismo nacional efectivo y publicidad*”⁷ se refiere a la necesidad de que los Estados parte “*establezcan o refuerzen 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 Nº 28 de la CEDAW sobre las obligaciones básicas de los Estados parte en virtud del artículo 2 de la Convención⁸ enfatizó en que 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 parte en virtud de la Convención.

Cabe destacar que todos los países de América Latina y el Caribe han ratificado la CEDAW por lo que, en función de las obligaciones contraídas como Estado parte, deben establecer o

⁵True, Jacqui & Mintrom, Michael (2001). “*Transnational networks and policy diffusion: The case of gender Mainstreaming*”, International Studies Quarterly.

⁶ “*Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe Hispano*”. ONU Mujeres, 2016. <https://lac.unwom-en.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

⁷ *Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer* https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCEDAW%2FGEC%2F5828&Lang=en

⁸ *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* https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FG-C%2F28&Lang=en

fortalecer sus mecanismos nacionales para cumplir con lo establecido en la Convención. 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 reforzar los MAM, centradas en fortalecer las estructuras institucionales, garantizar la igualdad sustantiva y eliminar las barreras estructurales que impiden el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Estas observaciones generales proporcionan una guía integral para que los Estados Parte fortalezcan sus MAM y su implementación es fundamental para cumplir con las obligaciones establecidas en la Convención.

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 preocupación.⁹ 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 tengan 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:

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

Coinciendo con el 30º Aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, los Estados miembros reafirmaron en la declaración política¹⁰, adoptada en 2025, el marco del 69º periodo de sesiones de la Comisión de 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.

⁹ 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 la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 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 miembro.

¹⁰ “Declaración política con ocasión del 30º Aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer” <https://docs.un.org/es/E/CN.6/2025/L.1>

Por su parte, en su informe *Examen y evaluación de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General*, presentado en ocasión del 30º Aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el Secretario General señala que:

En los últimos años, el retroceso en las políticas de igualdad de género ha sido a veces explícito, cuando se han eliminado compromisos normativos. Más a menudo, sin embargo, ha sido implícito, cuando se ha producido una sutil erosión de los compromisos y se han “vaciado” las políticas sin cambiar la legislación ni la política. Estas medidas pueden abarcar: desacreditar la igualdad de género como objetivo legítimo; replantear las políticas existentes, como las de educación o salud, de forma que restrinjan los derechos de las mujeres; socavar los mecanismos institucionales, incluidos los mecanismos nacionales de igualdad de género; y limitar los mecanismos de rendición de cuentas e inclusión de las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres. Ya sean explícitos o implícitos, estos retrocesos violan los compromisos en materia de derechos humanos y el principio de no regresión.¹¹

Además, el informe del Secretario General señala que solo el 52% de los Estados afirmaron que sus mecanismos de género contaban con los recursos financieros y el personal suficiente para cumplir sus mandatos. Aumentar la transparencia en relación con los presupuestos y los gastos de los mecanismos de género puede ayudar enormemente a determinar el volumen de los fondos destinados a la igualdad, las actividades e intervenciones prioritarias y los déficits de financiación.

Los MAM siguen desempeñando un papel clave al establecer la dirección general de la política nacional de género y la coordinación entre sectores, pero necesitan autoridad, capacidad y recursos para propiciar un avance acelerado. Por otra parte, el 54% de los Estados reportaron hacer un seguimiento de la proporción del presupuesto nacional que se invertía en igualdad de género, pero solo el 26% cumple plenamente los criterios de seguimiento sistemático de las asignaciones con arreglo a lo dispuesto para el indicador 5.c.1 del ODS 5.

El informe del Secretario General identifica que hay una relación positiva y estadísticamente significativa entre la existencia de los mecanismos nacionales para la mujer y el grado de democracia, resaltando su contribución en el afianzamiento de la participación ciudadana. Los ataques contra estos mecanismos, expresados a través de la limitación en la asignación de recursos, el cambio de nombre o la reorientación de sus mandatos, dan cuenta de su importancia, no solo en lo que respecta a la defensa de la igualdad de género, sino también para contrarrestar los retrocesos democráticos y de los derechos de las mujeres.

Los Estados, como principales garantes de derechos y responsables del cumplimiento de los compromisos y las normas internacionales, deben velar para que los MAM cuenten con un mandato claro, con autoridad y respaldo político que les permita una correcta coordinación interinstitucional e intersectorial, dispongan de los recursos humanos y financieros suficientes para

¹¹ “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” <https://docs.un.org/es/E/CN.6/2025/3>

ejercer su mandato y faciliten la participación de las organizaciones feministas y de mujeres en la formulación e implementación de las leyes y políticas públicas.

Por su parte, la Agenda Regional de Género¹² desarrollada a lo largo de los 48 años 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 Caribe¹³. Así también, 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 sub-

¹² Agenda Regional de Género <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-sobre-la-mujer-de-america-latina-y-el-caribe/agenda-regional-genero>

nacional y local (CEPAL, 2017). Además de contar con un eje de 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 reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en Santiago (2020) y Buenos Aires (2022) 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.

Por su parte, la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en México en 2025, culminó con la adopción del Compromiso de Tlatelolco, que establece una década de acción para el logro de la igualdad sustantiva de género y la sociedad del cuidado. En dicho compromiso, los Estados miembros de la CEPAL acordaron “garantizar que los mecanismos para el adelanto de las mujeres tengan una jerarquía al más alto nivel de gobierno, refrendada por el marco normativo, cuenten con recursos humanos, técnicos y financieros suficientes, sostenibles, previsibles y no transferibles que aseguren su sostenibilidad institucional, para cumplir, en el ejercicio de sus competencias (...)” (CEPAL, 2025, párr. 8). Asimismo, se enfatiza en el fortalecimiento de la arquitectura institucional e interinstitucional de género en el Estado, y se propone asegurar que la transversalización del enfoque de género permea en todos los sectores y niveles de gobierno y poderes del Estado, en articulación con los mecanismos para el adelanto de las mujeres, a través de la creación de instancias especializadas de género en los niveles jerárquicos más altos, la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos especializados, la presupuestación con perspectiva de género y el seguimiento y la rendición de cuentas mediante mecanismos de participación ciudadana y de la sociedad civil (CEPAL, 2025, párr. 9)¹³.

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 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.

¹³ CEPAL (2025) Compromiso de Tlatelolco. Véase <https://conferenciamujer.cepal.org/16/es/documentos/compromiso-tlatelolco>

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 Caribe¹⁴ 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 el informe del Secretario General,¹⁵ estas instancias facilitan la coordinación intersectorial y mejoran el diseño y la aplicación de estrategias y planes de acción destinados a integrar la perspectiva de género a nivel subnacional.

Según datos del Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en América Latina el 70% de los países¹⁶ 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

¹⁴ Observatorio de Igualdad de Género: <https://oig.cepal.org/es>

¹⁵ “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” <https://docs.un.org/es/E/CN.6/2025/3>

¹⁶ Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, , México, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de) a Agosto de 2025.

del Caribe no hispano, solo el 16,7% de los países¹⁷ tienen un MAM de nivel alto, frente a una gran mayoría de países que 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)¹⁸.

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 que contribuye a promover un cambio cultural. 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 de la República también colabora con 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 pública¹⁹. 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 un posicionamiento estratégico para lograr mejores resultados en la implementación de su mandato, al contar con el respaldo de una institución que está claramente posicionada y respaldada en el organigrama público. Esto, a su vez, crea las condiciones propicias para alcanzar acuerdos de amplia base que permitan transcender las políticas públicas y llegar a todos los actores de la sociedad.

Para que el MAM constituya un indicador real sobre el compromiso del país con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la jerarquía superior, la estructura institucional, así como sus funciones, deben mantenerse en el tiempo como política de Estado. En muchas ocasiones, el nivel de importancia y hasta la existencia misma de los MAM están sujetas a los cambios políticos y de gobierno que suceden en los países, lo que supone un grave riesgo para la consolidación de los avances en materia de igualdad de género. Para que los avances sean sostenidos e impacten en la vida de las mujeres y niñas, los MAM deben mantenerse en el tiempo y calar en las diferentes estructuras del Estado a través de diversos gobiernos. Solo así se pueden alcanzar logros sostenibles en el mediano y largo plazo.

¹⁷ En el Caribe no hispano, solo Granada, Haití y Trinidad y Tobago tienen nivel jerárquico alto a Agosto de 2025.

¹⁸ Consultado el 20/05/2025: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>

¹⁹ “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. <https://publications.iadb.org/es/institucionalidad-de-los-ministerios-de-la-mujer-coordinar-los-esfuerzos-para-aumentar-el-impacto>

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 los ochenta y el año 1995²⁰, año de la adopción 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.²¹

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), Panamá (2023), o México (2024) 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, en algunos casos también se llevaron a cabo una serie de reformas de los MAM que podrían ser catalogadas como negativas, principalmente por rebajar el nivel

²⁰ Incluso, hay entidades que datan de los años setenta, por ejemplo, la Secretaría Nacional de la Mujer 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; o el Ministerio de Estado para la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de Venezuela. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americanas/Imagenes/Publicaciones/2017/FINAL_ESTUDIO_MNM.pdf

²¹ “Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”. ONU Mujeres, 2016. <https://lac.unwoman.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

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 fecha,²² hay diecisiete 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, el mecanismo no cuente con los recursos necesarios, el respaldo político o la capacidad de interlocución adecuada para cumplir con su mandato a cabalidad.

²² Información actualizada hasta agosto de 2025.

Situación de los MAM de América Latina y el Caribe hispano²³

País	Nombre del MAM	Nivel jerárquico	Tipo de institución	Rango ministerial	Participa en gabinete	Creado por ley
1 Argentina	Dirección Nacional de Atención integral a las Víctimas y Acceso a la Justicia	Bajo	Dirección	No	No	Sí
	Dirección de Protección a la Familia en Materia de Derechos Humanos dentro de la Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos Nacionales en Derechos Humanos	Bajo	Dirección	No	No	Sí
	Dirección de Promoción de Políticas Específicas de Igualdad y No Discriminación	Bajo	Dirección	No	No	Sí
	Dirección Nacional de Coordinación Estratégica y Planificación Federal	Bajo	Dirección	No	No	Sí
	Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos Internacionales en Derechos Humanos	Bajo	Dirección	No	No	Sí
	Dirección Nacional de Promoción, Prevención y Formación	Bajo	Subsecretaría	No	No	Sí

²³ Información actualizada hasta agosto de 2025.

		Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional	Bajo	Viceministerio	No	No	Sí
2	Bolivia	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
		Ministerio de las Mujeres	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
3	Brasil	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
4	Chile	Ministerio de Igualdad y Equidad	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
5	Colombia	Viceministerio de las Mujeres	Medio	Viceministerio	No	No	Sí
		Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Alto	Instituto	Sí	Sí	Sí
6	Costa Rica	Federación de Mujeres Cubanas	Alto	Federación	Sí	Sí	Sí
7	Cuba	Viceministerio de la Mujer y Derechos Humanos	Medio	Viceministerio	No	No	Si
8	Ecuador	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)	Bajo	Instituto	No	SI	Sí
9	El Salvador	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)	Medio	Secretaría	No	SI	No
10	Guatemala	Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMUJER)	Alto	Secretaría	Sí	Sí	Sí
11	Honduras	Secretaría de las Mujeres	Alto	Secretaría	Sí	Sí	Sí
12	México	Ministerio de la Mujer	Alto	Ministerio	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 y Poblaciones Vulnerables	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí
16	Perú		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

Según el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, el 77,8% 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.

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 planificación²⁴. 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.²⁵

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.

²⁴ 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).

²⁵ Ibid.

No obstante, hay áreas en las que los mecanismos pudieron realizar intervenciones estratégicas a nivel de políticas²⁶. 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. Trinidad y Tobago también lanzó su primer Plan de Acción Estratégico Nacional sobre Violencia Basada en Género (VBG) y Violencia Sexual (VS) en marzo de 2024 y creó un Grupo Técnico Asesor y un Comité Nacional de Dirección sobre VBG, designados por el gabinete, en diciembre de 2024.

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.²⁷

Marcos internacionales como la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Traекторia 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 subregión.²⁸

²⁶ Ibid.

²⁷ 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.

²⁸ 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).

Situación de los MAM del Caribe no hispano ²⁹							
	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	Departamento de Apoyo a la Familia y Asuntos de Género en noviembre de 2024.	No	No	-
5	Dominica	Oficina de Asuntos de Género	Bajo	Oficina dentro del Ministerio de Salud, Bienestar y Servicios Sociales	No	No	-
6	Granada	Ministerio de Asuntos de Género.	Alto	Ministerio de Asuntos de Género.	Si	Si	-
7	Guyana	Oficina de Asuntos de Género	Bajo	Ministerio de Servicios Humanos y Seguridad Social	No	No	-
8	Haití	Ministerio de la Condición Femenina y los Derechos de la Mujer	Alto	Ministerio	Sí	Sí	Sí

29 Información actualizada hasta agosto de 2025.

9	Jamaica	Oficina de Asuntos de Género	Bajo	Oficina en el Ministerio de Cultura, Género, Entretenimiento 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 e Infancia	Alto	División en dentro del Ministerio del Pueblo, Desarrollo Social y Asuntos de Familia	No	No	-

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

A pesar de estos avances, y en ocasiones independientemente de su nivel jerárquico, 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 cumplan con sus funciones, así como ser un impedimento en su capacidad de transversalizar la igualdad de género e impulsar políticas públicas de alto impacto. Entonces, 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, así como con los gobiernos subnacionales. 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, como los acuerdos en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer, y globales, como las conclusiones acordadas de los períodos de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, o las observaciones finales a los informes periódicos de los Estados por parte del Comité de la CEDAW, entre otros. 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 al MAM un lugar en la arquitectura institucional con capacidad de coordinación e interlocución al más alto nivel, una mejora de sus capacidades técnicas y un acceso sostenible al presupuesto suficiente para implementar adecuadamente su mandato.

Es necesario también, por otra parte, que el fortalecimiento de los MAM se haga en paralelo y en coordinación con la arquitectura institucional existente para el logro de la igualdad de género en los diferentes niveles de gobierno (local, provincial, regional y federal, según sea el caso) y los tres 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 esperas de la gestión pública. Algunas de estas medidas incluyen:

Mandato y funciones especializadas y específicas

Asegurar que el MAM cuente con un mandato y funciones especializadas y específicas, establecidas de manera formal al más alto nivel, es uno de los puntos más importantes para garantizar su buen funcionamiento. El mandato deberá 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, por ejemplo, si además incorporan temas relacionados con la familia, la infancia o grupos en situación de vulnerabilidad. No es recomendable que los MAM pierdan su especialidad en materia de género e igualdad, o amplíen sus mandatos en detrimento de colocar en el centro a las mujeres y las niñas.

De igual manera, las funciones del MAM pueden incluir diferentes competencias: facilitar asesoría técnica a las distintas instancias del gobierno para propiciar la transversalización de la perspectiva de género en las diferentes carteras ejecutivas nacionales, en los poderes del Estado y en los diferentes niveles de Gobierno; promover la elaboración y puesta en marcha políticas, planes y otras acciones que fomenten la igualdad de género; impulsar estudios sobre igualdad de género y sobre 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.³⁰

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.

³⁰ 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. [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_americ\(latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_americ(latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf)

Alineación con la planificación nacional

El accionar del MAM deberá enmarcarse en la 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 gobierno y poderes del Estado y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de la estrategia, dando viabilidad al trabajo del MAM. Además, la implementación de esta estrategia nacional debe estar integrada en los mecanismos de evaluación y rendición de cuenta del Estado. 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 los diversos poderes del Estado e instancias del gobierno, así como con las organizaciones de la sociedad civil, especialmente con las organizaciones y movimientos feministas y de mujeres, para establecer de manera clara y precisa las responsabilidades de cada actor e identificar sinergias para garantizar círculos virtuosos de cooperación.

Recursos humanos, técnicos y financieros suficientes

Es muy importante 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 garantizar la permanencia de 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, que da soporte y articula el trabajo del MAM. 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 Género³¹, como las Conclusiones Acordadas de los diferentes períodos de sesiones de la Comisión de 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 (CEDAW) hace a los Estados parte tras la presentación de los informes periódicos, hacen mención de manera generalizada y recurrente a la necesidad de asignar recursos suficientes y regulares a los MAM para garantizar el logro de los principios recogidos en la Convención. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo de 2022, los datos de cuatro países de la región³² que tienen MAM al más alto nivel demuestran que su asignación presupuestaria apenas llega al 0,18% del total del presupuesto nacional para todo el Poder Ejecutivo.³³

³¹ Por ejemplo, el Compromiso de Santiago (2020), el Compromiso de Buenos Aires (2022) o el Compromiso de Tlatelolco (2025), entre otros.

³² Argentina, Chile, Paraguay y Perú. En el caso de Argentina y Paraguay, el personal contratado por los MAM era de tan solo el 0,05% del Ejecutivo. El estudio no facilita datos en los casos de Chile y Perú.

³³ “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. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/institucionalidad-de-los-ministerios-de-la-mujer-coordinar-los-esfuerzos-para-aumentar-el-impacto>

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 potestades.³⁴ Adicionalmente, debe asegurarse que el personal de los MAM cuenta con las unidades 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 la prevención y eliminación de la violencia contra la mujer, sino que debe ampliarse para incluir también la capacidad de articulación de sus equipos técnicos con los equipos de otras áreas, como planificación estratégica, medioambiente, finanzas, comercio o defensa, estadísticas de género, 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, en un contexto de crisis múltiples e interrelacionadas donde los países están haciendo frente a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia por COVID-19, el impacto del cambio climático, los conflictos armados y el aumento del precio de la energía y los alimentos, entre otras variables, el presupuesto que reciben los MAM están amenazado. Este presupuesto, que de por sí suele ser muy reducido en comparación con el presupuesto general, no supone además ningún ahorro real para el Estado y puede tener sin embargo un impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas, especialmente en aquellas que enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación o se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

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.³⁵

Transversalización de la perspectiva de género en la planificación nacional

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

³⁴ Ibid.

³⁵ Compromiso de Buenos Aires, párrafo 27. <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/compromiso-buenos-aires>

género. Con esto se pretende revertir las brechas de género existentes y 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 el ODS 5 identifica como uno de sus indicadores la “proporción de países con sistemas de seguimiento y asignación pública de fondos para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”.³⁶

La importancia de promover presupuestos con enfoque de género fue reafirmada en la Declaración Política adoptada por los Estados en ocasión del 30 Aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, durante el 69º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés), reconociendo que adoptar y aplicar “un enfoque integral para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación, presupuestación y financiación, entre otras cosas mediante una presupuestación que responda a las cuestiones de género y el seguimiento en todos los sectores” contribuye tanto al logro de lo acordado en Beijing como a la implementación de la Agenda 2030.

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 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 los 10 países haciéndolo en parte.

Apoyo político del más alto nivel

Garantizar que el MAM cuenta con apoyo político, al más alto nivel, 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 el 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 disponer de medios para poner en marcha las diferentes iniciativas a su cargo como el contar con personal estable y cualificado para atender las

³⁶ ODS 5: Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Meta 5.c: Adoptar y fortalecer políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles. Indicador. 5.c.1: Proporción de países con sistemas de seguimiento y asignación pública de fondos para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

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 en el 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 mandado 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.

Rol coordinador con otros poderes del Estado y niveles de gobierno

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, creando 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.

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 región³⁷. 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 un enfoque feminista que considera la interseccionalidad y el poder transformador de estas medidas, 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 forma múltiples e interrelacionadas de discriminación que pueden afrontar.

³⁷ Chile, Colombia, Costa Rica y México, entre otros.

6. Experiencias exitosas de los países de la región

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, sí hubiera sido calificado como de nivel jerárquico alto ya que 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 logró un camino cada vez con mayor influencia de transversalización del enfoque 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.

Desde 2022, 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 compromiso del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile para la construcción de una agenda de Cuidados, se ha fortalecido el trabajo intersectorial 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”³⁸, 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

³⁸ Realizada en coordinación con la Oficina de ONU Mujeres en Chile.

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 Sostenible 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.

Colombia

Colombia 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; ejercicio que repitió para el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. 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 de manera obligatoria el MAM informe al Congreso de la República sobre la ejecución del presupuesto con enfoque de género cada año.

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 realiza seguimiento a 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 de implementar una estrategia de acompañamiento sectorial para asegurar la efectiva implementación del Trazador Presupuestal de Equidad para la Mujer, su asociación con las acciones de la política y la puesta en marcha de proyectos encaminados a cerrar la brecha de género en el marco de las competencias de las entidades.

Además, en Colombia los organismos de control en el Estado dan seguimiento al presupuesto y pueden utilizar el trazador 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.

Ecuador

En Ecuador³⁹ 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 presu-

³⁹ 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.

puestarios 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 Género⁴⁰, 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.

Granada

El Gobierno de Granada 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. La administración actual, electa en 2022, tomó la decisión de elevar el estatus de la División de Asuntos de Género y Familia mediante la creación de un Ministerio de Asuntos de Género.

México

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), ahora Secretaría de las Mujeres, promueve las condiciones para avanzar hacia la igualdad sustantiva y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, adolescentes y niñas, a través de la conducción de la política nacional de género que articula los esfuerzos de las entidades, sectores y organizaciones del ámbito público, social y privado, así como de la sociedad en general, para construir una sociedad de bienestar y de derechos con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este marco, México ha logrado impulsar importantes cambios en los últimos años. En materia de cuidados, el entonces INMUJERES posicionó 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

⁴⁰ 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.

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; la construcción de un mapa de cuidados⁴¹, una herramienta ciudadana que facilita la localización de servicios de cuidado y brinda información para la toma de decisiones de política pública; y el lanzamiento de la Alianza Global por los Cuidados⁴² 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 logró impulsar el primer programa nacional de Mujeres Constructoras de Paz (MUCPAZ)⁴³, con el objetivo de promover la participación de las mujeres en los procesos de construcción de paz y la resolución de conflictos en comunidades y municipios, así como impulsar la reconstrucción del tejido social y la prevención de la violencia. Hasta 2022, esta iniciativa alcanzó a 214 municipios en 31 de las 32 entidades federativas y en 2023, se contaba con más de 1.500 redes conformadas por cerca de 20.000 mujeres constructoras de paz.

También se han logrado avances en el acceso a la tierra y propiedad agraria. 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 casi 11.000 contratos de enajenación o cesión de derechos parcelarios que beneficiaron a más de 10.000 mujeres rurales y se brindó capacitación a 650 visitadores agrarios sobre perspectiva de género, interculturalidad y protección de los bienes ambientales. La Procuraduría Agraria brindó asesorías en cerca de 10.000 asambleas para la integración de las mujeres en la representación de su comunidad y se impulsó una mayor participación de mujeres en asambleas de núcleos agrarios y en sus órganos de representación y vigilancia. Como resultado de ello y de la gestión de las propias mujeres, más de 33.000 mujeres integran estos órganos como propietarias o suplentes.

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.

⁴¹ En colaboración con el Colegio de México y ONU Mujeres.

⁴² Alianza Global por los Cuidados <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/>

⁴³ En coordinación y gracias al financiamiento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y con el acompañamiento de ONU Mujeres.

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 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.

Perú

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) adopta esta denominación en 2012, tras escindirse del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIDIS), pasando a ser el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales sobre derechos de las mujeres, así como la promoción y protección de las poblaciones vulnerables. Se identifican estos grupos como las personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección, tales como los niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos. Dentro del MIMP, es el Viceministerio de la Mujer (VMM) quien asume las funciones respecto a la protección y promoción de los derechos de las mujeres, prevención y protección contra la violencia hacia la mujer, promoción del desarrollo integral e igualdad de oportunidades para las mujeres e incorporación de las perspectivas de género como eje transversal en las políticas, planes, programas y proyectos del Estado.

El accionar del MIMP se basa en la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), construida de manera participativa y con una visión de planeamiento estratégico, para mejorar la eficacia y calidad de la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación.

Uno de los marcos jurídicos más importantes del MIMP es la Ley 30364: Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar que, desde su promulgación en el 2015, busca mejorar la protección y el apoyo a las víctimas de violencia, así como promover la colaboración interinstitucional para lograr la erradicación de la violencia. En este marco se implementa el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, que tiene como finalidad diseñar y ejecutar a nivel nacional acciones y políticas de atención, prevención y apoyo a las personas involucradas en hechos de violencia familiar y sexual, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de la población.

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, se cuenta con un registro que reúne a más de 27.000 mujeres proveedoras; más de 4.000 mipymes lideradas por mujeres registradas ante el MICM; más de mil proveedoras con certificación mipymes; más de 4.000 procesos exclusivos para mujeres; más de 138.000 contratos adjudicados a mujeres; y más de 11.000 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.

Trinidad y Tobago

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. A partir de mayo de 2025, tras las elecciones nacionales, pasará a estar adscrita al Ministerio del Pueblo, Desarrollo Social y Servicios a la Familia. 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 género⁴⁴.

⁴⁴ Government of the Republic of Trinidad and Tobago. What we do at gender. <http://opm-gca.gov.tt/Gender/WhatWeDoatGender>

7. 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 su realidad política y social. Considerando las experiencias exitosas y las lecciones aprendidas de los países de la región, así como con la evidencia encontrada en otras regiones, proponemos 10 recomendaciones para consolidar el rol y la influencia de los MAM como parte fundamental de la arquitectura de género:

- 1. Promover que los MAM tengan el mayor nivel jerárquico dentro de la estructura del Estado**, 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. Es importante asegurar también que la creación del MAM, así como su mandato y funciones específicas, sean establecidas a través de una fórmula legal que los proteja frente a los cambios de administración y les permita establecer políticas a medio y largo plazo;
- 2. Garantizar el apoyo político al MAM al más alto nivel de Gobierno**, facilitando la participación de su titular como parte integrante del gabinete ministerial y promoviendo gabinetes paritarios donde la presencia de mujeres sea transversal en toda la estructura del poder ejecutivo;
- 3. Asegurar el acceso a los recursos necesarios, suficientes y previsibles**, tanto financieros como humanos, que permita 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;
- 4. Fortalecer el rol de ente coordinador de la política pública para el logro de la igualdad de género**, así como su capacidad para articular la transversalización del enfoque de género en todos los niveles de gobierno y poderes del Estado. Esto pasa por consolidar a los MAM como piezas clave para la implementación del plan de gobierno, incrementando su capacidad de influencia real en los procesos de toma de decisión y planificación intersectorial;
- 5. Facilitar la creación y el fortalecimiento de instancias dedicadas a promover la igualdad de género** en otros ámbitos de la Administración Pública para garantizar que el MAM cuenta con puntos focales capacitados y con las competencias suficientes en los diferentes sectores, promoviendo así el establecimiento de una arquitectura de género que trabaje de manera coordinada bajo el rol rector del MAM;

- 6. Revisar la estrategia o plan nacional para el logro de la igualdad de género** de manera regular para asegurar que el trabajo del MAM responda, en todo momento, a las necesidades que enfrentan las mujeres y las niñas en toda su diversidad. Esta revisión debe hacerse en coordinación con los diferentes actores involucrados, principalmente los distintos niveles de gobiernos y los poderes del Estado, así como con las organizaciones feministas y de mujeres;
- 7. Incorporar un enfoque interseccional en el mandato del MAM**, 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 discriminación y que pertenecen a grupos tradicionalmente marginados, y cuyo accionar esté centrado en el cierre de brechas y en mejorar de manera visible la vida de las mujeres y las niñas. Considerar la complejidad de este mandato, lo que requiere de equipos de trabajo con fuertes habilidades técnicas y políticas;
- 8. Establecer un sistema de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas** que permita medir el impacto de las políticas públicas promovidas desde los MAM, identificar las falencias y ajustar las estrategias para garantizar la mayor eficiencia posible. Hacer públicos los resultados de estas evaluaciones a través de informes periódicos en los que tanto otras instancias del gobierno como poderes del Estados y representantes de las organizaciones feministas, de mujeres y de la sociedad civil, incluida la academia, puedan participar y contribuir con sus aportes para garantizar la mejora continua en el funcionamiento de los MAM;
- 9. Mantener un diálogo continuo con las organizaciones y los movimientos feministas y de mujeres** para facilitar canales de comunicación abiertos y transparentes, que aseguren la legitimidad y el respaldo a las iniciativas del MAM en consonancia con las necesidades reales de las mujeres y las niñas, en particular de aquellas que enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación;
- 10. Impulsar la producción, sistematización y uso de datos desagregados** por sexo, edad, origen étnico y otras variables relevantes, así como el análisis de esos datos basado en los enfoques de género, interseccionalidad e interculturalidad, como herramienta clave para facilitar la incorporación del enfoque de género en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas enfocadas en el cierre de brechas. Además, esto supone una excelente oportunidad para establecer alianzas estratégicas con la Academia, de manera que el uso de datos desagregados contribuya al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

8. 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; K. Martínez y A. Suaya (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*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>

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

CEPAL (s.f.). Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Séptimo período de sesiones, 1988). Recomendación General Nº 6. <https://www.un.org/womenwatch/daw/recommendations/recomm-sp.htm>

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?* [tesis]. Dublin City University. School of Law and Government.

Naciones Unidas (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

ONU Mujeres Oficina Regional (2016). *Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe hispano*. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

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* <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/05/consideraciones-mecanismo-genero>

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*. <https://colombia.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/12/actualizacion-insumos-para-el-rediseño-institucional-del-mecanismo-nacional-para-la-igualdad-de-género>

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*. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/06/avances-y-resultados-de-la-gestion-guatemala>

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*.

Anexo 1. Evolución de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres de América Latina y el Caribe⁴⁵

Antigua y Barbuda

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1981	Oficina de la Mujer	Encargada por el entonces Primer Ministro, el Honorable Vere Bird, con responsabilidad de la Oficina de la Mujer, ejercida por la entonces Senadora/ Secretaria Parlamentaria, Dama Gwendolyn Tonge.	Creación	Positivo	Departamento	Oficina del Primer Ministro	Medio
1985	Dirección de Asuntos de la Mujer	—	Reforma	Positivo	Departamento	—	Medio
2000	Dirección de Asuntos de Género		Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Transformación Social y Desarrollo de Recursos Humanos	Medio

⁴⁵ Información actualizada hasta agosto de 2025 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*. En esta edición se suman los países del Caribe no hispano.

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	-	Creación	Ninguno	Subsecretaría	Ministerio de Salud y Acción Social	Bajo
1991	Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer	Decreto 378/1991	Creación	Ninguno	Consejo	Presidencia	Medio
1992	Consejo Nacional de la Mujer	Decreto 1426/1992	Creación	Ninguno	Consejo	Presidencia	Medio
2002	Consejo Nacional de la Mujer	Decreto 357/2002	Reforma	Negativo	Consejo	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales	Bajo
2009	Consejo Nacional de la Mujer ⁴⁶	Decreto 1836/2009	Reforma	Ninguno	Consejo	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales	Bajo
2010	Consejo Nacional de las Mujeres ⁴⁷	Decreto 326/2010	Reforma	Ninguno	Consejo	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales	Bajo
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	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto

⁴⁶Se 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.

⁴⁷Su 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.

2023	Dirección de Derechos Humanos	-	-	Negativo	Dirección	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Bajo
2023	Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género	Decreto 86/2023	Creación	Negativo	Subsecretaría	Ministerio de Capital Humano	Bajo
2024	Dirección Nacional de Atención integral a las Víctimas y Acceso a la Justicia - Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos Internacionales en Derechos Humanos - Dirección de Protección a la Familia en Materia de Derechos Humanos - Dirección de Promoción de Políticas Específicas de Igualdad y No Discriminación	decreto 735/24	Repartición de funciones	Negativo	Direcciones	Secretaría de Justicia y la Secretaría de Derechos humanos	Bajo
2025	Dirección de Derechos Humanos	Decisión Administrativa N° 10/2002		Negativo	2025	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Bajo

Anguila

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a
2014	Unidad de Asuntos de Género	Decisión de política del Consejo Ejecutivo	Creación	Ninguno	Unidad	Ministerio de Desarrollo Social (anteriormente adscrita al Ministerio del Interior)

Barbados

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a
1976	Comisión Nacional sobre la Condición de la Mujer	—	Creación	Positivo	Órgano ad hoc	Ministerio del Fiscal General
1976	Departamento de Asuntos de la Mujer	Aprobación del Gabinete	Creación	Positivo	Departamento	Ministerio del Fiscal General
1979	Departamento de Asuntos de la Mujer	—	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Trabajo y Servicios Comunitarios
1981	Departamento de Asuntos de la Mujer	—	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Transporte, Obras y Servicio Comunitario
1982	Departamento de Asuntos de la Mujer	—	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Información y Cultura
1999	Oficina de Asuntos de Género	—	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Empoderamiento de las Personas y Asuntos de la Tercera Edad
2000	Oficina de Asuntos de Género	Aprobación del Gabinete	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Transformación Social

Bahamas

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a
1981	Oficina de la Mujer	—	Creación	Positivo	Ministerio	Ministerio de Juventud, Deportes y Desarrollo Comunitario
1987	Unidad de Asuntos de la Mujer	—	Reforma	Positivo	Desconocido	Desconocido
1995	Oficina de Asuntos de la Mujer	—	Reforma	Positivo	Ministerio	Ministerio de Servicios Sociales y Desarrollo Comunitario
2016	Departamento de Asuntos de Género y Familia	—	Reforma	Positivo	Ministerio	Ministerio de Servicios Sociales y Desarrollo Urbano
2018	Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer	—	Reforma	Positivo	Ministerio	Ministerio de Servicios Sociales, Información y Radiodifusión

Belice

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a
1978	Oficina de la Mujer	—	—	—	—	—
1981	Unidad de Mujeres en el Desarrollo	—	Creación	Positivo	Departamento	Ministerio de Servicios Sociales, Departamento de Desarrollo Social
1982	Comisión Nacional de la Mujer	—	Creación	Positivo	Órgano asesor	—
1986	Departamento de Asuntos de la Mujer	—	—	—	—	—
2003	Departamento de Apoyo a la Mujer y la Familia	—	—	—	—	Ministerio de Desarrollo Humano, Familias y Asuntos de los Pueblos Indígenas
2024	Departamento de Apoyo a la Familia y Asuntos de Género	—	—	—	—	—

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	-	Creación	Ninguno	Instituto		Bajo
1993	Secretaría Nacional de Asuntos Étnicos, de Género y Generacionales	Ley 1493	Reforma	Ninguno	Secretaría	Ministerio de Desarrollo Humano	Bajo
1998	Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia	Decreto Supremo 24938	Reforma	Positivo	Viceministerio	Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planeación	Bajo
2002	Viceministerio de la Mujer	Ley 2412	Creación	Positivo	Viceministerio	Ministerio de Asuntos Campesinos, Indígenas, de Género y Generacionales	Bajo
2003	Viceministerio de la Mujer	Ley LOPE 2446	Reforma	Positivo	Viceministerio	Ministerio de Desarrollo Sostenible	Bajo
2006	Viceministerio de Género y Generacional	Decreto 28612	Reforma	Negativo	Viceministerio	Ministerio de Desarrollo Sostenible	Bajo
2009	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades	Decreto 29894	Reforma	Negativo	Viceministerio	Ministerio de Justicia	Bajo
2019	Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización	Decreto Supremo 3774	Reforma	Positivo	Servicio	Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional	Bajo
2023	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades	Decreto Supremo 4857	Reforma	Ninguno	Viceministerio	Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional	Bajo
2023	Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización	Decreto Supremo 4958	Reforma	Positivo	Servicio	Ministerio de Culturas, Descolonización y Despatriarcalización	Bajo

Brasil

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1985	Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer	Ley n° 7.353	Creación	Positivo	Consejo	Ministerio de justicia	Bajo
2002	Secretaría de Estado de los Derechos de la Mujer	<u>Medida Provisoria n° 37, de mayo de 2002 (convertida en la Ley n° 10.539, de septiembre de 2002)-</u>	Creación	Ninguno	Secretaría	Ministerio de justicia	Bajo
2003	Secretaría especial de Políticas para las Mujeres	Ley n° 10.683	Creación	Positivo	Secretaría	Presidencia	Alto
2010	Secretaría de Políticas para las Mujeres	Ley n° 12.314	Reforma	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
2012	Secretaría de Políticas para las Mujeres	Decreto 7765	Reforma	Neutral	Ministerio	Presidencia	Alto
2013	Secretaría de Políticas para las Mujeres	Decreto 8030	Reforma	Neutral	Ministerio	Presidencia	Alto
2015	Ministerio de las Mujeres, de la Igualdad Racial, de la Juventud y de los Derechos Humanos ⁷⁷	Medida Provisoria 696, de octubre de 2015 (convertida en la Ley n° 13.266, de abril de 2016)	Reforma	Negativo	Ministerio	Presidencia	Alto
2016	Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres	Ley n° 13.341	Reforma	Negativo	Secretaría	Ministerio de Justicia y Ciudadanía	Bajo
2017	Secretaría Nacional de Políticas para las Mujeres del Ministerio de Justicia y Ciudadanía y del Ministerio de Derechos Humanos	Medida Provisoria 768, de febrero de 2017	Reforma	Neutral	Secretaría	Ministerio de Derechos Humanos	Bajo
2017	Transferencia de la Secretaría Nacional de Políticas para las Mujeres del Ministerio de Derechos Humanos para la Secretaría de Gobierno de la Presidencia de la República	Medida Provisoria 782, de 2017 (convertida en la Ley n° 13.502, de noviembre de 2017)	Reforma	Neutral	Secretaría	Secretaría del Gobierno de la Presidencia de la República	Bajo

2018	Secretaría Nacional de Políticas para las Mujeres del Ministerio de Derechos Humanos y de la Secretaría de Gobierno de la Presidencia de la República.	Decreto nº 9.417, de junio de 2018	Reforma	Neutral	Secretaria	Ministério de Derechos Humanos	Bajo
2019	Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos.	Medida Provisoria 870, de enero de 2019 (convertida en la Ley nº 13.844, de junio de 2019)	Creación	Negativo	Ministério	Presidencia de la República	Alto
2023	Creación del Ministerio de las Mujeres	Medida Provisoria 1.154, enero de 2023. Trasformada en la Ley nº 14.600, de junio de 2023.	Reforma	Positivo	Ministério	Ministério de las Mujeres	Alto

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	Creación	Positivo	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	Servicio	Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Alto
2015	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ⁴⁸	Ley n° 20.820	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
2015	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

⁴⁸ Desde 2022 forma parte del Comité Político por primera vez en la historia de la administración pública.

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	Creación	Ninguno	Consejería	Presidencia	Medio
1995	Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres	Decreto 1440	Creación	Ninguno	Dirección	Presidencia	Medio
1999	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Decreto 1182	Creación	Ninguno	Consejería	Presidencia	Medio
2010	Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujeres ⁴⁹	Decreto 3445	Reforma	Positivo	Consejería	Presidencia	Medio
2014	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Decreto 1649	Reforma	Negativo	Consejería	Presidencia	Medio
2017	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Decreto 672	Reforma	Ninguno	Consejería	Presidencia	Medio
2019	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer ⁵⁰	Decreto 179	Reforma	Positivo	Consejería	Vicepresidencia	Medio

⁴⁹ Se ampliaron sus funciones

⁵⁰ Antecedentes institucionales: <http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Paginas/antecedentes-institucionales.aspx>

2023	Ministerio de Igualdad y Equidad – Viceministerio de las Mujeres	Ley n° 2.281 - crea Ministerio de Igualdad y Equidad ⁵¹ Decreto 1075 - adopta estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad	Creación	Positivo	Ministerio	Ministerio de Igualdad y 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	Oficina de Programas para la Mujer y la Familia	Decreto ejecutivo 5991	Reforma	Ninguno	Oficina	Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte	Bajo
1986	Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia	Ley n° 7.076	Creación	Ninguno	Centro	Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte	Bajo
1998	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Ley n° 7.801	Creación	Positivo	Instituto	Presidencia	Alto
2010	Instituto Nacional de las Mujeres	-	Reforma	Negativo	Instituto	Presidencia	Medio
2014	Instituto Nacional de las Mujeres ⁵²	Decreto 38489 – MP –POPT	Reforma	Positivo	Instituto	Presidencia	Alto

⁵¹ La Corte Constitucional declaró que la Ley 2281 del 2023, por medio de la cual se creó el Ministerio de Igualdad y Equidad, adolece de un vicio de procedimiento insubsanable, por no haberse realizado un análisis de impacto fiscal de creación de la entidad. La Corte concedió al Gobierno un periodo de gracia para presentar una nueva propuesta legislativa al Congreso para buscar la aprobación de la creación del Ministerio a más tardar el 20 de julio de 2026.

⁵² Recobró rango ministerial.

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) ⁵³	-	Creación	Ninguno	Federación	-	-
1997	Federación de Mujeres Cubanas (FMC) ⁵⁴	Acuerdo del Consejo de Estado	Creación	Positivo	Federación	-	Alto

Dominica

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1978	Ministro de Estado para Asuntos de la Mujer	Decisión del Gabinete	Creación	Positivo	Ministerio	—	—
1980	Oficina de la Mujer	Decisión del Gabinete	Creación	Positivo	Programa	Ministerio del Interior, Relaciones Industriales y Vivienda	Bajo
1983	Oficina de la Mujer	Decisión del Gabinete	Reforma	Positivo	Agencia Estatal	Ministerio del Interior, Relaciones Industriales y Vivienda	—

⁵³ 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.

⁵⁴ 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: <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/CUBA-Spanish.pdf>. Estas características hacen que el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe de la CEPAL considere 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.

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	-	Creación	Ninguno	Oficina	Ministerio de bienestar Social	Bajo
1987	Dirección Nacional de la Mujer	-	Reforma	Ninguno	Dirección	Ministerio de bienestar Social	Bajo
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 garanticé la Igualdad entre Hombres y Mujeres - Comisión de transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género	Decreto ejecutivo 601	Creación	Negativo	Comisión	Secretaría Nacional de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana	Bajo
2014	Consejo Nacional de Igualdad de Género	Decreto ejecutivo 283	Creación	Positivo	Consejo	Presidencia	Medio
2018	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos	Decreto Ejecutivo No. 560	Creación	Positivo	Ministerio		Alto
2021	Secretaría de derechos humanos	Decreto ejecutivo 93	Creación	Positivo	Secretaría	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos	Medio
2022	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos	Decreto ejecutivo 609	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
2025	Viceministerio de la Mujer y Derechos Humanos	Decreto ejecutivo 101	Fusión	Negativo	Viceministerio		Medio

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	Creación	Ninguno	Secretaría Nacional de la Familia	Instituto	Bajo
2022	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)	Decreto Legislativo 472	Reforma	Ninguno	Instituto	Junta Directiva designada por Presidente de la República	Bajo

Granada

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 la Mujer	Constitución de Granada (Independencia 1974)	Creación	Positivo	Secretaría/ Oficina	Oficina del Primer Ministro (inicialmente)	Bajo
1990	Ministerio de Asuntos de la Mujer	Cambio de política ejecutiva	Reforma	Positivo	Ministerio	Gabinete	Medio
1995	Departamento de Asuntos de Género (dentro del Ministerio de Turismo, Aviación Civil y Cultura)	Reajuste ministerial	Reforma	Neutral	Departamento	Ministerio de Turismo	Medio
1999	División de Género y Familia	Decisión de política del Gabinete	Reforma	Positivo	División	Ministerio de Desarrollo Social, Vivienda y Empoderamiento Comunitario	Medio
2003	Unidad de Violencia Doméstica (posteriormente Unidad de VBG en 2013)	Directiva de política	Creación	Positivo	Unidad	Ministerio de Desarrollo Social	Medio
2010	Ley de Violencia Doméstica	Legislación nacional	Reforma	Positivo	Marco legal	Parlamento	Alto
2014	Política y Plan de Acción Nacional de Igualdad de Género (GEPAP)	Aprobación del Gabinete	Creación	Positivo	Instrumento de política	División de Género y Familia	Alto
2019	Consejo Interministerial de Puntos Focales de Género	Instrumento de política	Expansión	Positivo	Mecanismo de coordinación	División de Género y Familia	Medio
2022	División de Género y Familia	GEPAP; alineado con CEDAW, ODS, MESECVI	Reforma/ Ampliación	Positivo	Mandato ampliado	Ministerio de Asuntos de Género	Alto

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	Creación	Positivo	Secretaría	Presidencia	Medio
2012	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)	Acuerdo de Gobierno 34-2012	Reforma	Negativo	Secretaría	Presidencia	Medio
2014	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)	Acuerdo de Gobierno 353-2014	Reforma	Negativo	Secretaría	Presidencia	Medio

Guyana

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1981	Buró de Asuntos de la Mujer	Decisión administrativa	Creación	Positivo	Departamento	Ministerio de Trabajo	Medio
1992	Comisión Nacional de la Mujer	Ley de la Comisión Nacional de 1990	Creación	Positivo	Órgano Asesor de Políticas	Ministerio de Cooperativas	Medio
1983	Buró de Asuntos de la Mujer	Decisión del Gabinete	Reforma	Positivo	Departamento	Oficina del Primer Ministro	Medio
2010	Comisión de Mujeres e Igualdad de Género	Artículo 212Q(2Xa) de la Constitución Resolución N.º 61	Creación / Reforma Constitucional	Positivo	Órgano Constitucional	Ninguno	Medio
2011	Buró de Asuntos de los Hombres	Decisión del Gabinete	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Trabajo, Servicios Humanos y Seguridad Social	Medio
2016	Buró de Asuntos de Género	Decisión del Gabinete	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Protección Social	Medio
2020	Buró de Asuntos de Género	—	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Servicios Humanos y Seguridad Social	Medio

Haití

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1994	Ministerio de la Condición Femenina y los Derechos de la Mujer	Decreto del 8 de noviembre de 1994	Creación	positivo	Ministerio	Gobierno central (Gabinete)	Alto

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	Presidencia	Alto
2014	Instituto Nacional de la Mujer ⁵⁵	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

⁵⁵ 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).

Jamaica

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 la Mujer (Women's Desk)	Nota del Servicio Público	Creación	Positivo	Agencia estatal	Ministerio de Juventud y Desarrollo Comunitario	-
1975	Buró de Asuntos de la Mujer	-	Reforma	Positivo	Agencia estatal	Oficina del Primer Ministro	-
1976	Buró de Asuntos de la Mujer	Autorización gubernamental	Reforma	-	-	-	-
1977	Primera Ministra de Estado para Asuntos de la Mujer	Aprobación del Gabinete	-	Negativo	-	-	-
1978	Buró de Asuntos de la Mujer	-	Reforma	-	Agencia estatal	Ministerio de Salud y Seguridad Social	-
1980	Buró de Asuntos de la Mujer	-	Reforma	-	Agencia estatal	Ministerio de Juventud y Desarrollo Comunitario	-
2008	Buró de Asuntos de Género	-	Reforma	Positivo	Agencia estatal	Ministerio de Cultura, Género, Entretenimiento y Deporte	-

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		Bajo
1980	Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo	-	Creación	Ninguno	Programa	Consejo Nacional de Población	Bajo
1994	Coordinación General del Programa Nacional de la Mujer	-	Creación	Ninguno	Programa	Ministerio del Interior	Bajo
1996	Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad (PRONAM 1995-2000)	Diario Oficial de la Federación (DOF: 21/08/1996)	Creación	Positivo	Programa	Ministerio del Interior	Bajo
1998	Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER)	- Diario Oficial de la Federación (DOF 21/08/1996)	Creación	Positivo	Organismo	Ministerio del Interior	Bajo
2001	Instituto Nacional de las Mujeres - INMUJERES	Ley del INMUJERES (DOF 12 de enero de 2001)	Creación	Positivo	Instituto	Presidencia	Alto
2025	Secretaría de las Mujeres	Decreto que reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado el 28 de noviembre de 2024	Creación	Positivo	Secretaría	Presidencia	Alto

Nicaragua

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. 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	Creación	Positivo	Oficina	Secretaría General de la Junta del Gobierno	Medio
1987	Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)	La Gaceta n° 277, Decreto 293	Creación	Positivo	Instituto	Ministerio de la Presidencia	Medio
1993	Instituto Nicaragüense de la Mujer	La Gaceta n° 128, Decreto 36-93	Reforma	Positivo	Instituto	Ministerio de la Presidencia	Medio
1998	Instituto Nicaragüense de la Mujer	La Gaceta n° 102, Ley 290	Reforma	Negativo	Instituto	Ministerio de la Familia	Bajo
2007	Instituto Nicaragüense de la Mujer	La Gaceta n° 20, Ley 612	Reforma	Positivo	Instituto	Oficina de Presidencia	Alto
2013	Ministerio de la Mujer	La Gaceta n° 28, Ley 832	Creación	Positivo	Ministerio	Secretaría de Presidencia	Alto

Panamá

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. 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)	-	Creación	Ninguno	Dirección	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	Bajo
1989	Oficina Nacional de la Mujer	-	Creación	Ninguno	Oficina	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	Bajo
1993	Departamento de la Mujer	Decreto Presidencial	Creación	Ninguno	Departamento	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	Bajo
1995	Dirección Nacional de la Mujer	Decreto Presidencial 77	Reforma	Positivo	Dirección	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	Bajo
1997	Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia	Ley nº 42	Creación	Ninguno	Ministerio	Presidencia	Bajo
2005	Dirección Nacional de la Mujer	Ley nº 29	Reforma	Negativo	Dirección	Ministerio de Desarrollo Social	Alto
2008	Instituto Nacional de la Mujer - INAMU	Ley nº 71	Creación	Positivo	Instituto	Ministerio de Desarrollo Social	Bajo
2023	Ministerio de la Mujer	Ley nº 375 de 8 de marzo de 2023	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto

Paraguay

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. 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	Ministerio de Justicia y Trabajo	Bajo
1992	Secretaría de la Mujer	Ley nº 34	Creación	Positivo	Secretaría	Presidencia	Medio
2012	Ministerio de la Mujer	Ley nº 4.675	Reforma	Positivo	Ministerio	Presidencia	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	Positivismo	Comité	Ministerio de Educación	Bajo
1983	Oficina de la Mujer	-	Creación	Ninguno	Oficina	Ministerio de Justicia	Bajo
1986	Comisión Especial de Derechos de la Mujer	-	Creación	Ninguno	Comisión	Ministerio de Justicia	Bajo
1988	Oficina de Asuntos de la Mujer	-	Creación	Ninguno	Oficina	Ministerio de Asuntos Exteriores	Bajo
1987	Comisión de Población, Familia y Mujer	-	Creación	Ninguno	Comisión	Ministerio de Educación	Bajo
1996	Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Humano	Decreto Legislativo 866	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
2002	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social	Ley nº 27.779	Reforma	Ninguno	Ministerio	Presidencia	Alto
2012	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Decreto Legislativo 1098	Reforma	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto

República Dominicana

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. 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 nº 86/99	Creación	-	Secretaría de Estado	Presidencia	Medio
2010	Ministerio de la Mujer	Decreto 56/10	Reforma	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto

Santa Lucía

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1986	Departamento de Temas de Género	-	Creación	Positivo	-	Ministerio de Función Pública, Interior, Trabajo y Asuntos de Género	-
2012	Departamento de Relaciones de Género	-	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Salud, Bienestar, Servicios Humanos y Relaciones de Género	Alto
2024	División de Asuntos de Género	-	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Función Pública, Interior, Trabajo y Asuntos de Género	Alto

San Cristóbal y las Nieves

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1981	Oficina de la Mujer	–	Creación	Positivo	–	–	Bajo
1984	Ministerio de Asuntos de la Mujer	–	–	Positivo	Comité Interministerial	–	–
1986	Departamento de Asuntos de la Mujer	–	Reforma	Positivo	–	Ministerio de Salud y Asuntos de la Mujer	–
1987	Unidad de Asuntos de la Mujer	–	–	–	Unidad	–	–
2000	Departamento de Asuntos de Género	–	Reforma	Positivo	–	Ministerio de Desarrollo Social y Asuntos de Género	–

San Vicente y las Granadinas

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1985	Comisión Nacional de la Mujer – Departamento de Asuntos de la Mujer	Ley de 1980	Creación	Ninguno	Departamento	Ministerio de Desarrollo Social	Bajo
–	Departamento de Asuntos de la Mujer	–	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio de Educación, Cultura y Asuntos de la Mujer	–
2001	División de Asuntos de Género	–	Creación	Positivo	Departamento	Ministerio de Desarrollo Social, Familia, Género y Asuntos Eclesiásticos	–

Surinam

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1983	Buró de la Mujer	–	Creación	Positivo	Departamento	–	–
1997/8	Buró de Política de Género	–	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio del Interior	–
2015	Buró de Asuntos de Género	–	Reforma	Positivo	Departamento	Ministerio del Interior	–

Trinidad y Tobago

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. situación previa)	Tipo de institución	Adscrito a	Nivel jerárquico
1998	División de Asuntos de Género	-	Creación	positivo		Oficina del primer ministro	Alto
2025	División de Asuntos de Género		Reforma	Positivo		Ministerio del Pueblo, Desarrollo Social y Servicios a la Familia	

Uruguay

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. 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	Creación	Ninguno	Instituto	Ministerio de Educación y Cultura	Bajo
1992	Instituto Nacional de la Familia y la Mujer	Ley n° 16.320	Reforma	Negativo	Instituto	Ministerio de Educación y Cultura	Bajo
2005	Instituto Nacional de la Familia y la Mujer	Ley n° 17.866	Reforma	Positivo	Instituto	Ministerio de Desarrollo Social	Bajo
2005	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	Ley n° 17.930	Reforma	Positivo	Instituto	Ministerio de Desarrollo Social	Bajo

Venezuela

Fecha	Nombre MAM	Base legal	Creación o Reforma	Positivo, Negativo o Ninguno (vs. 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	-	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
1984	Oficina Nacional de la Mujer y la Familia	-	Creación	Negativo	Oficina	Ministerio de la Juventud	Bajo
1989	Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República	-	Creación	Positivo	Comisión	Presidencia	Medio
1993	Consejo Nacional de la Mujer	-	Creación	Positivo	Consejo	Presidencia	Medio
1999	Instituto Nacional de la Mujer - INAMUJER	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	Creación	Negativo	Instituto	Ministerio de Salud y Desarrollo Social	Bajo
2008	Ministerio de Estado para Asuntos de la Mujer	-	Creación	Positivo	Ministerio	Presidencia	Alto
2009	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género	Decreto 6.663	Reforma	Ninguno	Ministerio	Presidencia	Alto



A treinta años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, esta serie reúne informes producidos por diversos organismos e instituciones en el marco del proceso de conmemoración global Beijing+30. Compilados por CLACSO y ONU Mujeres para su publicación en acceso abierto, estos documentos ofrecen un panorama crítico y actualizado sobre los avances, retrocesos y desafíos en la agenda global de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. La Serie de Documentos Beijing + 30 busca contribuir al debate público y fortalecer las estrategias colectivas hacia una transformación feminista de las políticas, las instituciones y las sociedades.

