



UNIVERSIDAD ACADEMIA HUMANISMO CRISTIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

ESTUDIO SOBRE LOS AVANCES EN EL PROCESO DE
TRANSVERZALIZACIÓN
DEL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA GOBERNACION DE TALCA

Alumna: María Cristina Pérez Herrera

Profesor Guía: Eduardo Morales.

Tesis Para Optar Al Grado De Magister En Gerencia Pública

Santiago, 2018

“Una conceptualización moderna del género, las relaciones de género y de las metas de equidad e igualdad de género, no pueden abordarse sin situarse en el contexto de lo que son los derechos humanos, es decir, los derechos de mujeres y hombres. Es a partir de estas nociones que se fundamenta y justifica, tanto la conceptualización, como las propuestas de intervención hacia una mayor equidad e igualdad en las relaciones de género. Esto, además, se sitúa en un marco más amplio de búsqueda de equidad, reconocimiento y justicia social, de las cuales la equidad de género forma parte y además contribuye a lograrlas.” (Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) , 2006) pg 04

Resumen

La transversalización de género es una estrategia necesaria dado que el cambio cultural al que apunta es un compromiso de Estado y, a su vez, es de suma complejidad. Debido a lo anterior, requiere basarse en acciones consistentes y fundamentadas que gocen a aceptación de parte de los y las implicadas.

De allí que transversalizar la perspectiva de género no puede limitarse al aumento de la participación de las mujeres en las actividades laborales, políticas u otras. Va más allá, pues busca transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en otras más justas e igualitarias.

Sin embargo su aplicación en las Instituciones del Estado representan un desafío para modernizar sus estructuras y dar un paso adelante en el logro de la Equidad de género.

Palabras Clave:

Política Publica – Transversalización – Enfoque de Genero

Indice

Resumen	3
Introducción.....	6
Formulación del Problema	7
Pregunta de investigación.	7
Justificación de la investigación.	7
Objetivos de la investigación (general y específicos)	10
Objetivo General:	10
Objetivos específicos:.....	10
Marco Teórico.....	10
Marco conceptual	12
Diferencia entre equidad e igualdad	13
Compromisos del Gobierno de Chile para Avanzar en Equidad de Género	14
Tratados internacionales en favor de la igualdad de género suscritos por Chile	15
Marco de Políticas de Género en Chile	15
Equidad de Género	16
Política pública y perspectiva de Género	18
¿Qué es el PMG género?	19
Transversalización del Enfoque de Género.....	20
Modelos teóricos de transversalización de género.....	24
Modelo integracionista débil.....	25
Modelo integracionista fuerte	25

Modelo de fijación de agenda débil	25
Modelo de fijación de agenda fuerte	25
Marco Metodológico:	26
Tipo de investigación	26
Instrumentos metodológicos usados.	26
Universo en estudio	28
Unidad en estudio y muestra de estudio.	28
Análisis.....	28
Análisis situacional Gobernación de Talca	29
Dimensión Visión y Estrategia	29
Dimensión Conocimiento:.....	31
Dimensión Marco conceptual:	33
Dimensión Gestión de Programas y Proyectos	34
Dimensión Relaciones Institucionales	35
Dimensión Recursos Humanos	36
Dimensión Recursos Financieros	37
Conclusiones	39
Plan de fortalecimiento de capacidades organizacionales	37
Bibliografía	42
Anexos.....	44

Introducción

La demanda, por transversalizar el Enfoque de género en los Servicios Públicos representa hoy en día, un desafío a la Institucionalidad que requiere modernizar sus servicios para estar a la altura de la demanda de la población. Con la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado y al asumir un rol más visible en la vida social, económica y política del país, las demandas por mayores y mejores servicios, que den respuesta a las necesidades que presentan, requieren soluciones acordes a sus demandas.

Este trabajo de grado, pretende realizar un diagnóstico para conocer si es efectiva la instalación de la transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional de la Gobernación de Talca y con esto iniciar un camino a su incorporación efectiva.

A partir de 1989, con la ratificación por Chile de la Convención para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación a la Mujer (CEDAW), nuestro país suscribe una serie de Tratados Internacionales en favor de la igualdad de género. Las políticas públicas, por tanto deben dar cuenta de la obligación de cumplimiento por parte de los Estados y pueden ser exigidos por la ciudadanía..

La Transversalización del Enfoque de Género, es una estrategia destinada a promover la igualdad de género en la elaboración de políticas, programas y proyectos, investigación, diálogo social, legislación, asignación de recursos, entre otros, en todas las áreas y en todos los niveles y la experiencia de nuestro país es que se han instalado como parte de los Programas de Mejoramiento de la Gestión, PMG.

Esta demanda, por transversalizar el Enfoque de género en los Servicios Públicos, no se encuentra ajena la Gobernación Provincial de Talca, sin embargo su materialización ha pasado por diversas etapas que hoy permiten realizar un Análisis Situacional para verificar el estado de avance en la organización. Por lo tanto es posible definir a priori como el problema de investigación “conocer sobre o ha incorporado, de manera efectiva en la gestión Institucional, la transversalización del enfoque de género”.

Este estudio pretende junto con conocer la situación actual, presentar propuestas para el fortalecimiento Institucional a través de la aplicación de un Instrumento Metodológico propuesto por ONU y que a través de entrevistas focales permitirá recoger de los propios funcionarios de la organización, los antecedentes que den luces sobre la situación actual y propuestas a futuro. Esta investigación es de corte cualitativo, intenta describir la falta de transversalización del enfoque de género en la Gobernación de Talca, a través del análisis cualitativo de entrevistas focales estructuradas, como instrumento metodológico.

Formulación del Problema

Es posible definir como el problema de investigación lo siguiente: “la Gobernación de Talca no ha incorporado la transversalización del enfoque de género en la gestión Institucional”.

Pregunta de investigación.

En línea con el problema de Investigación planteado, la interrogante que guía esta Investigación es conocer lo siguiente:

¿Se ha instalado la transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional de la Gobernación de Talca?

De esta interrogante principal se desprenden estas otras preguntas:

¿Se cuenta con las capacidades organizacionales para lograr su efectiva implementación?

Las capacidades Organizacionales son entendidas como la forma colectiva de solucionar problemas, “Una capacidad organizacional se define como una rutina de alto nivel que en conjunto con el proceso de asignación y combinación de los insumos ofrece a la gerencia de la organización alternativas de decisión para producir salidas...” (Dávila, 2013) y que contempla Habilidades humanas, Habilidad conceptual, Competencia para la autoadministración, Competencia para planeación, Competencia para el trabajo en equipo y entender también que esta capacidad evoluciona en el tiempo mediante un proceso de aprendizaje.

¿Los funcionarios de la Gobernación de Talca cuentan con los conocimientos e información necesarios para abordar la temática de género?

¿En qué medida las personas responsables de la toma de decisiones de la Gobernación tienen en cuenta las cuestiones de género en el desempeño de sus funciones?

Justificación de la investigación.

Según datos proporcionados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MINMUJERYEG), actualmente, Chile registra la brecha de participación laboral más alta de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

(OCDE), llegando a un 23%, donde solo un 48% de las mujeres trabajan de forma remunerada fuera del hogar, contrastando con el 70% de ellos.

Analizando estas cifras, la Comisión Nacional de Productividad señaló que un 70% de las mujeres se desempeñan en sectores sociales, de salud y de enseñanza, y sólo un 7% en rubros mejor pagados, como la minería y la construcción, sumando además que a mayores años de estudio la brecha salarial crece, llegando a un 33%. (Redciencia, 2017)

“Estudio sobre la realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en STEM”, presentado en 2016 por CONICYT, las diferencias frente a las vivencias de situaciones de discriminación son considerables. En esta encuesta, donde participaron directivas(os), académicas(os) y estudiantes; alrededor de un 35% de las mujeres señaló que sus competencias académicas habían sido cuestionadas por su vida personal frente a un 10% de ellos; mientras que las insinuaciones de carácter sexual rondaron en un 40% (Redciencia, 2017)

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un derecho humano y ha sido reconocida, a escala global, como un prerrequisito para el desarrollo. Sin embargo, hasta el momento los avances en materia de igualdad de género han sido desiguales, insuficientes e incluso contradictorios. De acuerdo con los últimos datos de Naciones Unidas para 2010, aunque se han producido algunos progresos, la brecha existente entre mujeres y hombres sigue siendo profunda.

“Persiste una fuerte feminización de la pobreza y una desigual incorporación de las mujeres al sistema educativo, al mercado laboral formal y a los puestos de representación y toma de decisiones. Además, el trabajo reproductivo, no remunerado ni reconocido socialmente, sigue constituyendo una responsabilidad exclusivamente femenina y la violencia contra las mujeres, simplemente por razón de su sexo, es un fenómeno universal” (ONU, 2010)

Como diversos estudios han puesto de manifiesto, el fuerte enraizamiento de la desigualdad de género en innumerables normas y estructuras sociales provoca que la lucha por la igualdad no sea una tarea sencilla. En las políticas públicas no siempre se ha adoptado este tipo de enfoque de trabajo y en escasas ocasiones se analiza los logros alcanzados y los retos aún pendientes.

La investigación propuesta se justifica en la medida que entendemos que las políticas públicas sobre género tienen como principio fundamental la igualdad y equidad, pues ello hace posible que las mujeres detenten mayor autonomía y poder y que resulta necesario para esto incorporarlo de manera efectiva en las políticas públicas.

Además, permiten superar los desequilibrios de género que existen y así, enfrentar las nuevas formas de desigualdad. “... papel activo que, como una condición clave para alcanzar el desarrollo, debe desempeñar el Estado en la construcción de sociedades igualitarias. En este contexto, las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de los

gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres”. (Cepal, 2016)

Las políticas públicas, establecen una obligación de cumplimiento por parte de los Estados y, por lo tanto, pueden ser exigidos por la ciudadanía. Pensar en políticas justas, debe partir desde un enfoque de igualdad de género, lo que impone al Estado nuevos retos ya que considerar la igualdad y la no discriminación en la práctica, implica reconocer necesidades diferenciadas y, por lo tanto, medidas, contenidos y protecciones específicas a través de dichas políticas, por lo que hay un imperativo de dar cumplimiento.

Para plasmar esta obligatoriedad, desde el año 2001 se incluye el enfoque de género en los Programas de Mejoramiento de la Gestión, PMG, con la incorporación del Sistema de Enfoque de Género. A través de él, se esperaba que las instituciones públicas planificaran sus acciones teniendo en consideración las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres y en base a esto pudieran no solo reorientar recursos para aminorar las brechas, sino que también lograran tener un papel activo para impulsar transformaciones avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres. (PNUD, 2006).

Los servicios debían operar con procesos que promovieran e incorporaran la equidad de género; debiendo los propios funcionarios públicos, hombres y mujeres, incorporar dicho enfoque en sus prácticas.

La instalación del enfoque de género a través de los PMG, ha asegurado la instalación de metas asociadas al enfoque, sin embargo no ha permitido del todo visibilizar brechas de género. Esto en gran medida por la falta de conocimientos sobre las metodologías y aplicaciones en la instalación de la transversalización de género. “Incorporar efectivamente el enfoque de género implica superar la concepción de “obligatoriedad” que supone la instauración de una política y estrategia de transversalización de género y avanzar efectivamente en la comprensión del sentido de la política en términos de equidad, perspectiva de Derecho y calidad de los servicios y productos, en el marco de la modernización del Estado” (Ochoa & Solar, Género y políticas públicas; Estado del Arte, 2009)

Se han generado procesos de análisis de las diferencias y con esto la necesidad de incorporar especificidades de género; y, en algunos sectores, generar procesos de análisis y diseño de su misión, propósitos y objetivos estratégicos a la luz de la perspectiva de género; aportando a la transversalización del enfoque. Sin embargo, también adoptó en muchos casos, la forma de un compromiso formal.

Así, uno de los desafíos pendientes, implica que las personas, funcionarios públicos de todos los Servicios, puedan comprender el sentido de dicha política. Al reconocer y entender el significado del enfoque de género, se le otorga valor y se percibe como una estrategia que mejora el trabajo institucional. Sin embargo, no se cuenta con las herramientas idóneas para su implementación surgiendo permanentemente la pregunta ¿cómo se hace?.

Por lo tanto es necesario conocer cuánto y cómo se ha incorporado en la gestión de los procesos Institucionales de la Gobernación de Talca, la transversalización del enfoque de género de manera efectiva. Más allá del cumplimiento o no de los PMG, que dado su carácter de “obligatoriedad” no permite reconocer el efectivo conocimiento e instalación de la temática de género en su accionar a través de una política institucional clara, que entregue directrices al conjunto de la institución para trabajar con enfoque de género. Esto se relaciona directamente con las competencias que debe presentar el recurso humano a cargo de la implementación del enfoque.

Es necesario vincular el enfoque de género a procesos no relacionados directamente con los usuarios, como las capacitaciones, el diseño de nueva infraestructura y la asignación de presupuesto. Aquí un área importante es trabajar en el enfoque al interior de los organismos públicos, pensando en la condición de sus propios funcionarios, hombres y mujeres.

Objetivos de la investigación (general y específicos)

Objetivo General:

Identificar las capacidades Institucionales para transversalizar el enfoque de género en la Gobernación de Talca

Objetivos específicos:

Realizar un análisis de capacidades organizacionales para transversalizar el enfoque de género.

Determinar los factores que obstaculizan la incorporación del Enfoque de Género

Formular un Plan de fortalecimiento de capacidades organizacionales para transversalizar el enfoque de género.

Marco Teórico.

En el Marco de Políticas de Género en Chile, con la creación del Servicio Nacional de la Mujer en 1991, el rol del Estado en la consecución de objetivos ligados a la igualdad de género, a través de sus políticas públicas genera nuevos retos a la administración del estado, ya que considerar la igualdad y la no discriminación en la práctica, implica reconocer necesidades diferenciadas y, por lo tanto, medidas, contenidos y protecciones específicas a través de dichas políticas

Para la CEPAL, (Cepal, 2016) las políticas públicas sobre género deben tener como principio fundamental la igualdad, pues ello permitirá hacer posible que las

mujeres detenten mayor autonomía y poder. Además, permitirá superar los desequilibrios de género que existen y así, enfrentar las nuevas formas de desigualdad "... papel activo que, como una condición clave para alcanzar el desarrollo, debe desempeñar el Estado en la construcción de sociedades igualitarias. En este contexto, las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de los gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres". (Cepal, 2016)

Las políticas públicas, establecen una obligación de cumplimiento por parte de los Estados y, por lo tanto, pueden ser exigidos por la ciudadanía. Pensar en políticas justas, debe partir desde un enfoque de igualdad de género.

El actual Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, en relación a la equidad de género, plantea la necesidad de avanzar para poner fin a desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres tanto en política, como en economía y en otros aspectos de índole personal y social.

Entre sus principales propuestas están:

- Reinstalación del Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades
- Transversalización del enfoque de género en las reformas planteadas por el gobierno (educacional, sistema electoral, laboral y a una eventual nueva Constitución Política).
- Fortalecimiento y ampliación de Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género.

La Transversalización del Enfoque de Género, es una estrategia destinada a promover la igualdad de género en la elaboración de políticas, programas y proyectos, investigación, diálogo social, legislación, asignación de recursos, entre otros, en todas las áreas y en todos los niveles.

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que esas preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros". (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 1997)

De allí que transversalizar la perspectiva de género no puede limitarse al aumento de la participación de las mujeres en las actividades laborales, políticas u otras. Va

más allá, pues busca transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en otras más justas e igualitarias.

Desde la vuelta a la Democracia, en 1989, los Gobiernos han promovido que el Estado incorpore la perspectiva de Género como política institucional; sin embargo, este proceso se ha caracterizado por ser más bien más discursivo que operativo debido a que para su implementación requiere basarse en acciones consistentes y fundamentadas que gocen de aceptación de parte de los y las implicadas.

La transversalización de género implica necesariamente una transformación institucional, y es a través de las organizaciones públicas que este cambio inicia su camino hacia la equidad. Trata de integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión institucional, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral, presupuesto y evaluación, lo que permite alcanzar mayores resultados e impactos lo que impone al Estado nuevos retos.

Marco conceptual

Para poder entender y aplicar la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, a través de programas y proyectos, es necesario conocer los conceptos básicos sobre los cuales este enfoque se desarrolla. A continuación, y a manera de introducción al tema, se entregan algunos de estos conceptos.

Sexo versus Género. Las diferencias que existen entre hombres y mujeres son tanto de tipo biológico como social.

Sexo: el concepto de "sexo" hace referencia a las condiciones orgánicas que establecen diferencias biológicas entre hombres y mujeres; condiciones que son congénitas y universales.

Género: Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino". Esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el "ideal" de la familia heterosexual, las instituciones y la religión.

"Género es el conjunto de características culturalmente específicas que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y la relación entre ellos." (FLACSO-Chile, 2006)

"El sistema sexo-género es una construcción sociocultural y es también un sistema de representación que asigna significados y valores, por su sexo y edad, a las personas que son parte de una comunidad." (Unicef, 2017)

Estereotipos de género: ideas fijas y simplificadas sobre las características de varones y mujeres, basadas en roles e identidades socialmente asignados. Se asumen como naturales y con ellos se clasifica a las personas sin tener en cuenta sus realidades individuales (“Las mujeres son...”, “los hombres son...”). Generan estructuras de privilegio e impiden el disfrute igualitario de los derechos a hombres y mujeres. (FLACSO-Chile, 2006)

Perspectiva de Género: es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad.

“La perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones. pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria que excluye”. (Cremona, 2011) “Es por eso que la perspectiva de género es imprescindible como herramienta para entender y contextualizar la información que producimos y difundimos, pero también porque su incorporación puede colaborar en la modificación de esas estructuras patriarcales” (Unicef, 2017)

Transversalidad: La transversalidad es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

La transversalidad de la perspectiva de género se entiende como una estrategia de intervención que, a partir de identificar el impacto diferenciado que tienen las políticas públicas en las mujeres y los hombres, promueve e impulsa la instrumentación de diversas acciones en materia de igualdad de género en los diversos ámbitos de la administración pública, como son: reestructuración de procedimientos y normas, cambios en la cultura organizacional de las instituciones, desarrollo de capacidades, entre otros, con el fin de incidir en la mejora, o en su caso, crear políticas públicas para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

Diferencia entre equidad e igualdad

Equidad: Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres, asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones. Es menester señalar que aunque equidad e igualdad son conceptos íntimamente relacionados, son diferentes pues en la equidad subyace un principio ético o de justicia en la igualdad.

Igualdad: La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1º establece: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. De esta concepción se deriva el principio de igualdad a partir del cual todos los seres humanos debemos ser tratados por igual, y por lo tanto, no se hará distinción alguna fundada en sexo, color, religión, nacionalidad, posición económica o de cualquier otra índole."

"La igualdad de género implica que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. Comprende la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños, para lo cual deben considerarse los intereses, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, siendo valoradas y favorecidas de la misma manera." (ONU, 2010)

Compromisos del Gobierno de Chile para Avanzar en Equidad de Género

El año 2000, Chile se compromete con las Naciones Unidas a trabajar a favor del cumplimiento de 8 objetivos, Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, cuyas metas (17 en total) han sido fijadas para luchar contra la pobreza extrema en sus diferentes dimensiones, entre ellas el hambre, pobreza de ingresos, exclusión social, y otras igualmente relevantes. La fecha límite para cumplir dichos objetivos fue el año 2015.

En el Objetivo 3, "Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer", está la base de las políticas y compromisos de igualdad de género impulsadas por los gobiernos de nuestro país.

Los avances en materias de igualdad entre mujeres y hombres en Chile, constituyen uno de los más trascendentales Objetivos de Desarrollo del Milenio. Examina cuatro áreas críticas de desigualdad entre hombres y mujeres en 136 países de todo el mundo 1) Participación económica y oportunidades: los resultados de salarios, niveles de participación y el acceso a un empleo de alta cualificación; 2) Nivel de instrucción: los resultados en materia de acceso a la educación básica y nivel superior; 3) Empoderamiento político: resultados de la representación en las estructuras de toma de decisiones; y 4) Salud y supervivencia: resultados sobre la esperanza de vida y la proporción de sexos. (Chile, 2014)

Chile¹, sólo alcanza cumplimiento parcial, quedando pendientes principalmente en los indicadores de los puntos 1 y 3.

¹ Para resultados sobre Chile, ver <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/#section=country-profileschile>.

Después del 2015, la ONU desarrolla la agenda 2015-2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible. “Se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro.” (PNUD, 2017)

El Objetivo 5, plantea que terminar con todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, es un derecho humano básico. Pero también es un aspecto central para lograr el desarrollo sostenible. “La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.” (PNUD, 2017).

Tratados internacionales en favor de la igualdad de género suscritos por Chile

- Convención para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación a la Mujer (CEDAW), ratificada por Chile en 1989.
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia de Derechos Humanos de 1993.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de Naciones Unidas de 1993.
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia de la Mujer en Beijing de 1995.
- Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en Belém do Pará, ratificada por Chile en 1998.
- Resolución 1325 de Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad adoptada en el año 2000.
- Resolución de la Asamblea General dirigida al Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer de diciembre de 2010.

Marco de Políticas de Género en Chile

1991: Creación del Servicio Nacional de la Mujer.

1991; 2000; 2010: 3 Planes Nacionales de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

2000: SERNAM Asume la estrategia de transversalización del enfoque de género; creación del Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades; establecimiento de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades y agendas sectoriales.

2002: Instalación del Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión.

2006/2010; 2014/2018; 2018/2030: Elaboración de Agendas de Género.

2016: Entra en funciones el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile

Equidad de Género

Si se revisan tanto los fundamentos que dieron origen al estado moderno y sus diferentes modelos de desarrollo como toda la problemática sobre las políticas públicas y la cuestión del género, es posible observar que uno de los ejes que fundamentan tanto la necesidad de trabajar estos temas como los requerimientos de intervención, es el problema de la desigualdad.

Desde la Teoría estructural funcionalista podemos entender que el propósito de la sociedad es el mantenimiento del orden y la estabilidad social. (Oquist & Oszlak, 1970)

La función de las partes de una sociedad y el modelo en que éstas están organizadas, la estructura social, servirá para mantener ese orden y esa estabilidad.

Esta teoría nos permite entender a la sociedad como un sistema y supone que la organización de este exige la resolución de cuatro cuestiones esenciales: el control de las tensiones, la adaptación a un entorno, la búsqueda de un objetivo común y la integración de las distintas clases sociales.

El sociólogo estadounidense Talcott Parsons. Define cuatro funciones que deben ser realizadas por un sistema:

- La adaptación, que se configura por la relación del sistema con el medio exterior, dentro del cual se encuentra y con el que, a su vez, interactúa.
- La persecución de objetivos, que consiste en la movilización de las energías del sistema hacia las metas que se han propuesto.
- La de integración, que se define por las acciones que permiten mantener la coherencia del sistema.
- Lo que denomina latencia, que es la capacidad de motivación del sistema para alcanzar los objetivos señalados.

En este marco nos permite entender que los sistemas sociales en su búsqueda por lograr adaptación se ven presionados por lograr la plena igualdad entre sus miembros. Cuando un porcentaje importante de sus miembros, es decir, la mitad

de ellos se encuentran en condiciones de menoscabo, se generan problemas de integración que generan presión para lograr condiciones igualitarias y equitativas. La articulación de intereses, es decir, la expresión de las aspiraciones concretas de los distintos grupos sociales exige al Estado aplicar una serie de medidas que permita conciliar, armonizar y jerarquizar diversas demandas sociales y presentarlas de manera que constituyan una posibilidad real de acción.

El Funcionalismo como Teoría, presenta los siguientes supuestos que nos permiten entender sobre la historia de esta problemática que podemos definir como *Equidad de Género*

- a) Las funciones y las instituciones: Toda sociedad humana tiene un conjunto de necesidades y un conjunto de instituciones para satisfacerlas; la función de una institución social cualquiera, es satisfacer alguna o algunas de estas necesidades.

Bajo este supuesto podemos entender que la sociedad en su conjunto demanda del Estado soluciones frente a la falta de equidad para sus grupos vulnerables y que requieren satisfacción de sus necesidades de manera específica. El Estado chileno sólo a partir de 1991, da una respuesta organizada en torno a las problemáticas de género con la creación del Sernam.

- b) Equilibrio y Conflicto: Las sociedades humanas tienden al equilibrio. Poseen mecanismos para regular sus conflictos. En esta perspectiva, los problemas aceleran la búsqueda de mejores modos de solución, y la evolución social tiende a generar nuevos modos de equilibrio, al modernizar los recursos. Así, la sociedad no permanece estática.

Aun cuando se han dado pasos importantes en la creación y búsqueda de soluciones, la persistencia de patrones patriarcales están arraigadas muy fuertemente en nuestra sociedad y esta se ve reflejada en condiciones de desigualdad como por ejemplo : De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2016 fue de un 31,7%.

“La ley asume que es la mujer la única responsable del cuidado de los hijos, lo que se expresa claramente en las leyes de sala cuna y post natal, por ejemplo. Esto encarece artificialmente el costo de contratar mujeres, lo que se traduce en que, por realizar el mismo trabajo, las mujeres tengan un castigo salarial”, (La Tercera, 2016)

La estructura social: La sociedad humana es un organismo interrelacionado, cuyos elementos forman una estructura donde cada uno de ellos, se afecta si alguno deja de funcionar. La interrelación se da entre los individuos dentro de instituciones que pueden desempeñar roles los unos con respecto de los otros. Las instituciones que engloban a los individuos también están interrelacionadas.

La estructura social basada en la diferencias de género, están fuertemente fundadas en roles y estereotipos que permiten asignar a cada uno tareas y responsabilidades, sin embargo la diferenciación natural entre los sexos se ha expresado en desigualdad.

- c) Historia: La sociedad puede estudiarse sincrónicamente, no necesitamos conocer la historia electrónica para saber cómo funciona un sistema social. Las instituciones se transforman para cumplir mejor sus funciones y para responder a las nuevas necesidades.

Haciendo una revisión sobre la historia de esta problemática, vemos que en lo que atañe a los estudios con enfoque de género, los movimientos feministas cumplieron un rol fundamental, cuando las mujeres empezaron a tomar conciencia del lugar que ocupaban en la sociedad y de cuál querían ocupar, explicitando, por tanto sus necesidades de un cambio profundo en las relaciones con su medio social.

Es decir, en un punto de la historia, con la Declaración de los Derechos Humanos y el creciente Movimiento de Derechos Sociales, las Instituciones sociales deben cambiar para dar respuesta. Sin embargo los cambios sociales siempre van más avanzados que los cambios legales que permiten plasmar las demandas en hechos concretos como son las leyes y políticas públicas. La idea de 'Género' es consecuencia de los estudios de las feministas contemporáneas intentando hallar legitimidad.

El enfoque de derechos humanos fortalece las prácticas de un buen gobierno, orienta las políticas institucionales y procura la integración de esfuerzos y recursos para hacer efectivos los derechos humanos, atendiendo las demandas políticas, sociales y económicas, considerando las particularidades de la población, como la condición de género y la diversidad cultural). (ONU, 2010)

Política pública y perspectiva de Género

La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas.

Para la CEPAL, las políticas públicas sobre género deben tener como principio fundamental la igualdad, pues ello permitirá hacer posible que las mujeres detenten mayor autonomía y poder. Además, permitirá superar los desequilibrios de género que existen y así, enfrentar las nuevas formas de desigualdad.

“En nuestra convicción, es fundamental tomar acciones para difundir la información que generan estos cambios de políticas en los ámbitos técnico, político, social y cultural, de manera de elaborar nuevas categorías de análisis que permitan responder a los desafíos que implica transformar las situaciones de injusticia de género.” (Cepal, 2016)

El enfoque de género en política pública ha sido definido como: “tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para

corregir los desequilibrios existentes” (OCDE, 1998). Por lo que es sin duda una llamada a transformar de fondo los modelos de política pública.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha tenido como objetivo “visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género, a través del compromiso explícito del Estado de revertir las desigualdades presentes en la sociedad; asimismo, transformar las relaciones de género”. La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas ha sido identificada como “...una estrategia para incrementar la eficacia y eficiencia de las mismas; construir políticas públicas más equitativas y mejorar su focalización; promover la participación ciudadana; fortalecer la democracia y contribuir a la modernización del Estado y la gestión pública”

¿Qué es el PMG género?

En el año 2002 se incorpora dentro del Programa de Mejoramiento de la Gestión - PMG- el sistema de equidad de género, como parte de los requerimientos asociados al desarrollo del país y a los compromisos adquiridos a nivel nacional e internacional (Varias Organizaciones, 2006) pg 9

Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de metas de gestión, previamente acordadas con el Ministerio de Hacienda, de los Servicios Públicos cuyo objetivo es mejorar la gestión global de estos.

Traduce, por tanto, compromisos ministeriales y de servicio públicos en un conjunto de tareas para mejorar la gestión vinculadas al quehacer programático (Sernam, 2005) p 27

El programa se basa en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión para todas las instituciones del sector público y comprende etapas de desarrollo o estados de avance para cada una de ellas. El año 2002 se incorpora el Sistema Enfoque de Género al PMG (PNUD, 2006)

El Sistema de Equidad de Género del PMG busca mejorar las oportunidades de mujeres y hombres, de modo que puedan acceder y disfrutar de igual forma de los beneficios de las políticas públicas. Para tales efectos, todas las instituciones públicas, nacionales y regionales, deben revisar los productos estratégicos (bienes y/o servicios) que entregan, así como sus sistemas de información, identificando necesidades y otorgando respuestas que contemplen las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, con el fin proponer las soluciones más pertinentes. (PNUD, 2006).

Organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial han valorado las políticas implementadas en Chile en esta materia por estar sostenidas en instrumentos formales que operan en las organizaciones

burocráticas del sector público y por aplicar un modelo de incentivos que premia la consecución de objetivos sociales en la prestación de bienes y servicios, lo que vuelve a la experiencia chilena un caso único (Banco Mundial, BID, SERNAM, 2007, p. 5; Banco Mundial, 2008, Anexo B1. (Von Borries, 2010)p. 7

Para este sistema el objetivo de gestión consiste en contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género. Para esto son de importancia indicadores referidos a medidas de igualdad de género implementadas de acuerdo al Programa de Trabajo (Ministerio de Hacienda, 2015).

El Sistema Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, es un sistema complejo, que aborda una de las dimensiones más profundas del desarrollo, apuntando a cambios vinculados a sistemas de valores y construcciones culturales expresados en las formas que las personas se relacionan entre sí y con su entorno. (Von Borries, 2010)

Para cada una de las áreas de mejora y sus sistemas se definen cuatro etapas de desarrollo o estado de avance que son acumulativas.

Von Borries,(2010) plantea que en Chile, los gobiernos de la Concertación, por medio del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), han aplicado iniciativas sustentadas en la idea de transversalización del enfoque de género. En un estudio evaluativo del SERNAM se indica incluso que “Los logros más contundentes del Plan de Igualdad se evidencian en el campo de la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, materia que se vio impulsada por la instalación del Sistema de Enfoque de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, que se lleva a cabo en el país en el marco de la instalación de mecanismos de control de gestión para mejorar el desempeño de las instituciones públicas” (Sernam, 2005), p. 99. Organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial han valorado las políticas implementadas en Chile en esta materia por estar sostenidas en instrumentos formales que operan en las organizaciones burocráticas del sector público y por aplicar un modelo de incentivos que premia la consecución de objetivos sociales en la prestación de bienes y servicios, lo que vuelve a la experiencia chilena un caso único.

Transversalización del Enfoque de Género

Desde el punto de vista teórico, la conceptualización de Transversalización² ha transitado desde varias visiones y perspectivas que sitúan a la mujer como sujeto de políticas sociales. La perspectiva de Mujeres en el Desarrollo (MED), se buscaba destacar el papel que podían jugar las mujeres en el desarrollo económico, es decir, se justificaba invertir en ellas, en la medida que contribuyeran a un mayor crecimiento económico, “consideraba que el problema de la integración de las mujeres al desarrollo de los países, especialmente del tercer mundo, radicaba fundamentalmente en su falta de acceso a recursos económicos, por ende, promovía su integración en la economía oficial” (Von Borries, 2010)

En los años 80 se pone en marcha un nuevo enfoque, el de *Género en el Desarrollo* (GED), y la reflexión transita de la categoría “mujer” a la del “género. Este modelo se vuelve dominante en el marco de las naciones unidas en la década del 80’. “Este enfoque señala que son las estructuras sociales, económicas y políticas las que generan las desigualdades entre los sexos y que los procesos de desarrollo deben centrarse en la transformación de tales estructuras para lograr la deseada igualdad” (Von Borries, 2010). Es decir, reconoce la presencia de un sistema de género que configura posiciones desiguales para hombres y mujeres en las estructuras e instituciones sociales.

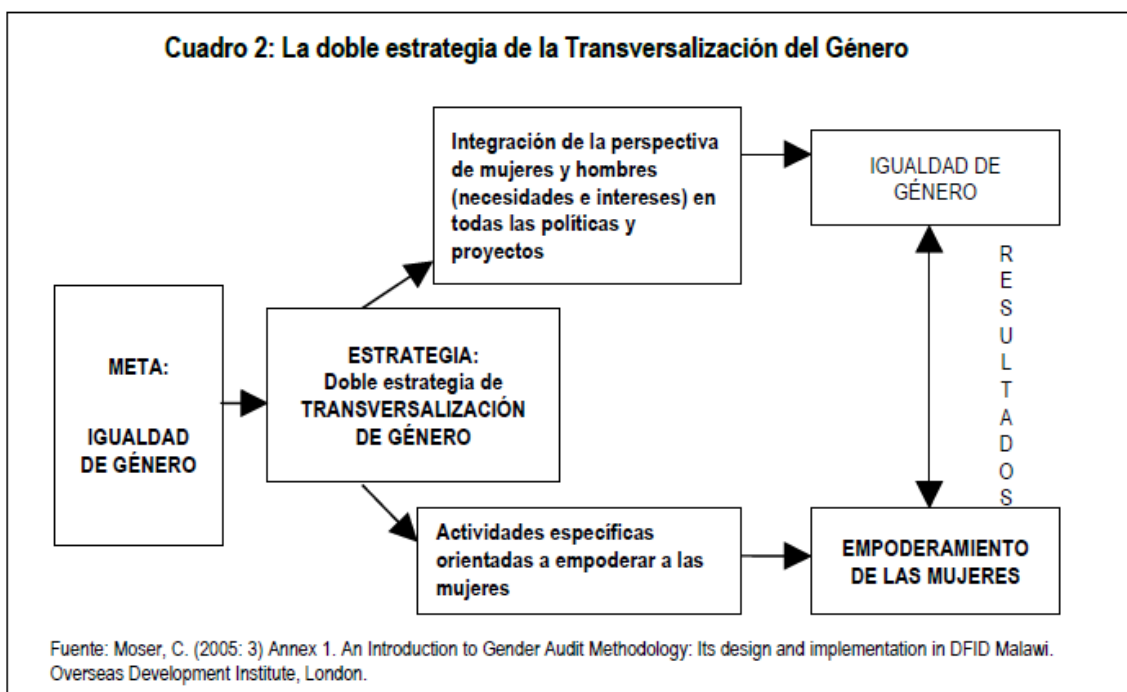
La década de los 90 marcó el inicio de una nueva era en la conceptualización de las políticas de desarrollo “El paradigma del desarrollo humano adoptado por el PNUD establece el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, desplegando posibilidades para la transformación de las relaciones de género, el mejoramiento de la condición de las mujeres y su empoderamiento” (FLACSO-Chile, 2006)

La estrategia de la Transversalización del Enfoque de Género es adoptada en la Conferencia de Beijing (1995) como resultado del bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la sociedad. “En este contexto se identifica la necesidad de definir una estrategia que involucre a todos los actores, que impregne todas las acciones, acelere los cambios estructurales y, sobre todo, tenga un alcance global.” (FLACSO-Chile, 2006) Es a partir de Beijing donde se adopta la Transversalización de Género como estrategia para alcanzar a equidad de género. Este concepto proviene del inglés *gender mainstreaming* traducido al español como “transversalidad”.

Según la definición del Consejo Económico y Social (ECOSOC), para el PNUD el *gender mainstreaming* representa integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus política, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

² Transversalización de género es uno de los nombres que se le da en español a la noción en inglés de “gender mainstreaming”, cuya traducción más o menos literal es la “introducción del género en la corriente dominante” (del proceso de formación de políticas).

“los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo” (ONU, 1996, pág. 96), es una estrategia que surge a partir de la reflexión de feministas ligadas al sistema de naciones unidas, específicamente de la red de ONGs con influencia en el campo de las políticas para la cooperación internacional hacia los países del tercer mundo.



En 1997, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) adopta la estrategia de transversalización de género y actualmente es una política oficial de la ONU, de muchos gobiernos y del sistema internacional. Ese mismo año, el Consejo define a la transversalización de género como “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros” (Von Borries, 2010)

La transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que:

1. se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones,
2. se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes,
3. se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real. (Unicef, 2017) pg 10

Las políticas con enfoque de género reconocen que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres podrán aprovechar o no los efectos de las políticas. Tienen en cuenta la situación de las mujeres y de los hombres en su diversidad étnica, generacional, cultural, generacional, sexual, económica, en una sociedad en la que interactúan, de tal modo que la subvaloración y discriminación pueden ser múltiples, dependiendo de las tantas identidades a las que pertenecemos.

Los resultados y el impacto de las políticas son distintos para hombres y para mujeres debido al diferente punto de partida en que se encuentran. Las mujeres tienen menos acceso a los recursos económicos, sociales y culturales y sus condiciones materiales de vida son más precarias y de menor calidad debido a los roles que les asigna la sociedad y la valoración social y económica que se les otorga. (Guerrero Caviedes, 2005)

Es una estrategia destinada a promover la igualdad de género en la elaboración de políticas, programas y proyectos, investigación, diálogo social, legislación, asignación de recursos, entre otros, en todas las áreas y en todos los niveles.

"El PNUD promueve la equidad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género. La estrategia corporativa de la organización está diseñada con el fin de integrar en todos los ámbitos de trabajo de la organización, la equidad y el empoderamiento de las mujeres donde sea necesario. La estrategia llama a que esta tarea sea trabajo de todos y no únicamente responsabilidad de algunos especialistas. (PNUD) Pasos generales para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas

- 1 Identificación de los vínculos entre las políticas de igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las competencias del sector.
- 2 Análisis situacional del contexto interno y externo
- 3 Definición de estrategias y mecanismos

4 Planes operativos y presupuesto

5 Seguimiento, monitoreo, evaluación y sistematización

Su planificación estratégica consiste en el proceso de planificación que formula y establece objetivos de carácter prioritario (a largo, mediano y corto plazo) desarrollando acciones estratégicas para alcanzar estos objetivos y asignando los recursos necesarios para llevar a cabo dichas estrategias. Exige por tanto, una evaluación sistemática a partir de definir un sistema de indicadores que permita evaluar el curso de las operaciones definidas en el planeamiento estratégico.

Si bien las políticas públicas abarcan una gama amplia de objetivos y funciones, es totalmente factible integrar el enfoque de género en cualquiera de las instancias y entidades del Estado si se tienen en cuenta las pautas que recomendamos en este documento. Siempre encontraremos el vínculo entre los objetivos estratégicos de cada sector y las consideraciones de género, pues todas las acciones de políticas públicas pueden contribuir a reducir la pobreza y la erradicación de las desigualdades sociales e inequidades entre hombres y mujeres.

Modelos teóricos de transversalización de género

Enfoque integracionista y enfoque de fijación de agenda

La transversalización de género es la combinación de dos marcos de referencia contrapuestos.

El primero un modelo integracionista-tecnocrático que se basa en la aplicación de determinados instrumentos técnicos por parte de expertos y burócratas. Plantea la incorporación de un análisis de género en las políticas establecidas para que sean más efectivas, sin desafiar los paradigmas que las amparan.

Por otra parte el modelo denominado fijación de agenda-participativa, que se caracteriza por promover la participación y empoderamiento de las mujeres –y eventualmente de los hombres- en los procesos de formación de políticas, lo que implica un cambio en la corriente dominante.

Para cada uno de los modelos, se han observado implementaciones más fuertes o más débiles, tanto para el caso integracionista como para el caso de fijación de agenda, considerando los siguientes factores en cuanto: 1) a su concepción del género ; 2) la diversidad, es decir, intervienen distintos actores en el proceso de transversalización y 3) distintos niveles de movilización de recursos para su implementación.

En base a estas consideraciones, es posible postular cuatro modelos teóricos de transversalización de género, dos basados en el enfoque integracionista y dos en el de fijación de agenda. Van Borries, (2010) define cada uno de estos enfoque de la siguiente manera.

Modelo integracionista débil

Este modelo, integracionista débil, “es aquel que es llevado a cabo por burócratas y que parte de una comprensión limitada del género, dejando fuera a actores que sostienen posiciones más elaboradas, como pueden ser las expertas feministas u otros grupos sociales” .

Modelo integracionista fuerte

A diferencia del modelo integracionista débil, este modelo admite la intervención de expertos en materia de género en las actividades que involucra la transversalización de género. Involucra mayor conocimiento y reflexión sobre la temática de género.

Requiere una mayor movilización de recursos que en su versión débil, ya que supone cambios organizacionales e institucionales de gran envergadura, en términos de instalación de instrumental técnico en distintas fases del proceso de gestión pública, de entrenamiento sistemático del personal técnico implicado, de reorganización de roles y responsabilidades y de retroalimentación a los encargados de tomar decisiones sobre las políticas públicas.

Modelo de fijación de agenda débil

El modelo de fijación de agenda débil es aquel que se centra en la consulta a grupos y organizaciones de mujeres para recoger la voz representativa de ellas e incorporarla en las políticas. Por ello, se puede decir que se sustenta en recoger la “perspectiva de grupo” de las mujeres a través de su presencia en ciertas fases de los procesos de política.

Modelo de fijación de agenda fuerte

Plantea que la transversalización no debe centrarse solamente en las mujeres o en ciertos problemas predefinidos como pueden ser las discriminaciones laborales que sufren, sino que en estimular un proceso que permita mayor dinamismo e inclusión social en la construcción de la agenda de políticas sobre la igualdad de derechos en términos generales. Un modelo de fijación de agenda fuerte debe orientarse a democratizar la forma en que se construyen las normas e instituciones sociales legítimas en general. Esto significa poner en tela de juicio los mecanismos por medio de los cuales los problemas públicos se vuelven un asunto político y un objeto de políticas públicas en miras a remediar la marginación de la esfera pública de ciertas categorías de sujetos

Marco Metodológico:

Tipo de investigación

En cuanto a la metodología, esta investigación es de corte cualitativo, la cual asume “no solo un esfuerzo de comprensión, entendido como la captación, del sentido de lo que el otro o los otros quieren decir a través de sus palabras, sus silencios, sus acciones y sus inmovilidades a través de la interpretación y el diálogo, si no también, la posibilidad de construir generalizaciones, que permitan entender los aspectos comunes a muchas personas y grupos humanos en el proceso de producción y apropiación de la realidad social y cultural en la que desarrollan su existencia (Sandoval, 2002)

La investigación de carácter exploratorio-descriptivo y busca conocer las capacidades Organizacionales en términos de fortalezas y debilidades para implementar el enfoque de género que cuenta la Gobernación de Talca

Instrumentos metodológicos usados.

Los instrumentos metodológicos que serán utilizados en la investigación serán la entrevista de grupo focal estructurada y, al igual que otras estrategias de investigación cualitativa, va enriqueciéndose y reorientándose conforme avanza el proceso investigativo. Desde el punto de vista metodológico, es adecuado emplearla, o bien como fuente básica de datos, o bien como medio de profundización en el análisis. (Sandoval, dic 2002)

El concepto de transversalización del enfoque de género en el campo de las políticas públicas de igualdad entre los sexos ha sido adoptado por las Naciones Unidas (ONU) como norma y como metodología para superar las desigualdades entre mujeres y hombres. Proponen como estrategia de implementación Guías metodológicas que aporta una matriz de análisis, que entrega herramientas que, para este trabajo de grado resulta pertinente su uso, en tanto responde a la estrategia implementada por el Estado de Chile. “En ese marco y como expresión de la voluntad política existente para avanzar hacia medias más contundentes, efectivas y eficientes para concretar el Mandato de Transversalizar el Enfoque de Género, el Grupo Técnico de Género del Sistema de Naciones Unidas promueve el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los funcionarios y las funcionarias del Sistema.”

Es en este contexto que se utilizará como guía de la entrevista focal estructurada, el Análisis de Capacidades Organizacionales propuesto por PNUD como estrategia para implementar la Transversalización del Enfoque de Género.

Esta Herramienta se compone de un análisis de fortalezas y debilidades en relación 7 dimensiones o capacidades de la Organización, guiada por preguntas claves.

DIMENSIÓN	PREGUNTA CLAVE	FORTALEZA	DEBILIDAD
Visión y Estrategia	¿El Marco Estratégico de la Gobernación de Talca tiene relación con la temática de género? ¿Se considera que el género es una dimensión relevante? ¿Incluye medidas de acción relativas a las brechas de género? ¿Qué medidas?		
Conocimiento	¿La Gobernación de Talca, ha realizado estudios sobre la dimensión y brechas de género? ¿Cuáles? ¿Accede y utiliza los recursos de Información relacionados del Sistema de Naciones Unidas y otras fuentes? ¿Considera que cuenta con los conocimientos e información necesarios para abordar la temática de género?		
Marco Conceptual	¿La Gobernación de Talca, cuenta con un Marco Conceptual que incluye la dimensión género? ¿Cuál es el enfoque? ¿Considera la perspectiva de derechos Humanos, reducción de pobreza, desarrollo y pertinencia cultural?		
Gestión de Programas y Proyectos	¿La Gobernación de Talca considera la dimensión de género en el ciclo de programas y proyectos? ¿De qué manera? ¿Existen los mecanismos necesarios para que se haga de manera coherente y consecuente?		
Relaciones Institucionales	¿La Gobernación de Talca interactúa con otros Servicios Públicos que enfatizan la dimensión de género? ¿Con organizaciones de la sociedad civil?		
Recursos Humanos	¿Los Recursos Humanos de la Gobernación de Talca están informados, sensibilizados y capacitados para transversalizar el enfoque de género?		
Recursos Financieros	¿Se cuenta con presupuesto específico para abordar acciones, actividades específicamente dirigidas a revertir las brechas de género? ¿En qué porcentaje?		

Universo en estudio

La Gobernación de Talca tiene una dotación de personal compuesta por 28 funcionarios distribuidos en distintas áreas. El universo que contempla este estudio son una muestra representativa de las áreas estratégicas de la Gobernación de Talca: Planificación, Programa ORASMI (ayudas sociales), Consejo Técnico Asesor (CTA), Extranjería, Finanzas, Mitigación de Riesgos, Sistema de Protección Social y Gabinete.

Unidad en estudio y muestra de estudio.

La unidad de estudio de este Trabajo de grado estará compuesta por a lo menos 6 funcionarios de la gobernación de Talca, representantes de las áreas estratégicas de la Institución. Se llevarán a cabo a lo menos tres entrevistas focales, o las que permitan abordar la totalidad de las dimensiones planteadas en el instrumento.

Análisis

Como antecedente para realizar el proceso de análisis Institucional es importante mencionar que la Gobernación de Talca, dependiente de la Subsecretaría del Interior, del Ministerio del Interior, cuenta con un Marco Estratégico, documento que generado por la Dirección de Presupuesto, DIPRES como Ficha de Definiciones Estratégicas año 2015-2018³, contiene los lineamientos estratégicos de su gestión. En este documento (anexo N°1), se plasma la Misión Institucional, Objetivos Estratégicos del Ministerio, Objetivos y Productos Estratégicos institucionales.

Los Productos Estratégicos⁴, expresan los bienes y servicios que otorga la Institución y es en esos espacios donde se debe implementar el Enfoque de Género y es posible generar acciones para su transversalización. Corresponden a 05 de los 07 Productos Estratégicos definidos por Dirección de Presupuesto, en

³ Los productos estratégicos donde aplica Enfoque de Género :1) La conducción del Comité técnico Asesor, actualización de catastros, fiscalización y supervisión de Servicios Públicos en la ejecución del Programa de Gobierno; 2) Aplicación e implementación de normas relativas al tránsito de personas (nacionales y extranjeros) en el territorio nacional;3) Provisión a la población de la asistencia social que requiere en situaciones de apremio, cuando las redes sociales normales no las pueden atender; 4) Implementación en los espacios regionales y provinciales de las normas relativas a permanencia de extranjeros en el territorio nacional de conformidad con la legislación migratoria y de refugios; 5) Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y enfrentar situaciones de emergencia o catástrofe.

⁴ En el lenguaje del sector gubernamental, se introdujo el concepto de “productos estratégicos” en reemplazo de políticas públicas.

los que se puede aplicar el Enfoque de Género, es decir, en los productos que es posible realizar acciones tendientes a disminuir las brechas de género.

Análisis situacional Gobernación de Talca

Como Resultado de la aplicación del Instrumento definido en la Metodología, fue posible establecer lo siguiente:

Dimensión Visión y Estrategia

En consulta a funcionarios de la Gobernación de Talca ¿El Marco Estratégico de la Gobernación de Talca tiene relación con la temática de género? Los funcionarios reconocer desconocer el documento de manera formal, pero dado a conocer los Productos Estratégicos, son reconocidos y plantean que todos los productos permiten incorporar el Enfoque de Género, como lo demuestran sus apreciaciones:

” En extranjero no se trabaja mucho con el tema de género, pero... Por lo menos, debiese y debiésemos apuntar hacia ello... todas las áreas en las que funcionan en la Gobernación, todas de alguna manera tienen que ver y se relacionan con la temática de género. Yo creo, como que nos falta eso, como materializarlo más, porque hablamos de género, cierto, hay un plan nacional, pero, pero en lo concreto como que ha costado como llevarlo a la práctica”

El género es considerado una dimensión relevante sin duda expresada por los funcionarios. Sin embargo este reconocimiento resulta más bien declarativo y no es efectivamente incorporado en las prácticas institucionales. Solar (2009), en el Informe sobre Género y Políticas Públicas presenta un análisis de dificultades, logros y desafíos en la implementación del enfoque de Género donde expresa “Un avance innegable se refiere a la visibilización y mayor posicionamiento del tema de género en el aparato público. Aparece como un tema conocido, que no es ajeno al entorno institucional de quienes trabajan en los servicios públicos, pese a que el nivel de conocimiento con respecto al tema pueda no ser más profundo”

Desde la Gobernación de Talca se han implementado medidas de acción relativas a disminuir las brechas de género asociadas al cumplimiento del PMG, sin embargo, y por diferentes motivos, la mayor parte de los funcionarios, desconocen cómo opera el sistema de los PMG de Género. Este hecho marca el estilo de trabajo de este servicio público en donde se tiende a trabajar de manera seccionada y descoordinada, es decir prevalece la lógica de trabajo “en parcelas”.

“Mira, esto es lo que nosotros hemos hecho durante el año, mostrar y para que todos los compañeros sepamos lo que nosotros estamos haciendo, porque... a lo mejor me voy a salir un poquito del tema, pero me da la impresión de que muchas veces nosotros trabajamos como islas, ¿cachai? Por ejemplo, yo creo que aquí, ¿quién cresta sabe lo que yo hago? Son muy pocas personas. Tú cachai, porque estuviste en un programa. Pero yo creo que nadie tiene idea, o sea, esta niña está ahí, la veo que sale, que

entra, que hace...ocupa el salón, ocupa unas reuniones. Pero, no tienen idea, no tienen idea ¿cachai? Porque cada uno está en lo suyo y trabajamos como islas, como que cada uno es dueño de su parcela”

Existe desconocimiento generalizado, salvo por los funcionarios que son los encargados del tema (Género y PMG) de las actividades que tienen relación con capacitación a funcionarios públicos en temáticas de Género, que la Gobernación coordina con los dispositivos de Sernameg, Centro de la Mujer o Centro de Hombres para una vida sin Violencia.

En el discurso prevalece la consideración de la temática de género como relevante pero en la práctica se reconoce una dualidad de intereses y compromisos frente al tema. Por una parte un grupo pequeño que genera acciones de promoción y capacitación pero orientada a beneficiarios externos al servicio (Municipios), sin la capacidad de traspasar a la organización este compromiso. Las acciones son realizadas de manera externa sin vinculación y retroalimentación para la Gobernación. Y por otra parte funcionarios que actúan con apatía y desinformación frente a la temática. Ante la consulta responden:

“Yo tampoco creo. O sea, por ejemplo, dentro de lo mío, te puedo hablar del programa que llevo yo. Yo tenía acercamientos con familias, con familias rurales, de sectores rurales donde tú ahí podí ver la inequidad en la brecha de género. Pero así, que nosotros como Gobernación tengamos un plan o que trabajemos directamente con ello, no. Como que no se visualiza aún, todavía.”

“Tomamos de los otros servicios la información, ¡Te fijas!”

“Pero, eso sí me hace click, porque nosotros cómo... no está en mano de nosotros incorporar, eh, solucionar las brechas, muchas brechas. Por ejemplo, las diferencias salariales, tiene que ser un tema ministerial o de Estado.”

Cabe destacar que al momento de relacionar los productos estratégicos con la temática de género surgen, desde algunos funcionarios, acciones o mejoras posibles de implementar, que implicaría una mejora en la calidad de los servicios entregados, lo que nos lleva a pensar en las acciones para disminuir brechas deben ser socializadas y consensuadas con los funcionarios. Sin embargo y a la fecha la Gobernación de Talca, no cuenta con un diagnóstico propio de las brechas observadas, ni implementa medidas para sobrellevar las que se han definido a nivel Regional.

Fortalezas:

“Yo creo que una de las fortalezas que tiene la Gobernación, es la posibilidad de llegar a toda la provincia. De abarcar un territorio bastante extenso y el poder, que a nosotros se nos atribuye, en términos de poder influir frente a otros servicios y a los municipios, también.”

Debilidades:

“Yo creo que el no tener un programa focalizado al tema de género, podría ser una debilidad, con este tema, si no se trabaja eso, sino que es complementario quizás, a otra cosa”.

Como principales debilidades en esta dimensión cabe mencionar que si bien el concepto es conocido por todos los funcionarios, este no está integrado a la cultura institucional y se percibe como un tema que es relevante para las autoridades, pero no para el quehacer propio.

Dimensión Conocimiento:

La transversalización de género enfrenta en su implementación en la Gobernación de Talca, una serie de dificultades de diversa índole. Por una parte tenemos aquellas referidas a la comprensión misma de la perspectiva de género por parte de los funcionarios

“ Sí, yo creo que no hay información. Yo creo que nadie tiene muy claro qué es lo que es el enfoque de género. Y, como te decía delante, tampoco tenemos muy claro qué es exactamente lo que hay que hacer. O qué es lo que tenemos que abordar.”

“¿Cómo se hace? ¿Hacer qué?”

“Imagínate, todos trabajamos con objetivos del milenio, yo creo que nadie sabe que está dentro de los objetivos del milenio, si le preguntas a alguien”
Sí, yo creo que no hay información. Yo creo que nadie tiene muy claro qué es lo que es el enfoque de género

Otro aspecto relevante es la formación y capacitación por parte de los equipos. Este aspecto tiene dos aristas: Por una parte la falta de capacitación formal en temáticas de género y como transversalizar el enfoque y por otra parte las capacitaciones que ya han sido realizadas a algunos funcionarios, no han sido efectivas ya que estos no han logrado trascender a la organización ni en la incorporación a sus propios áreas de trabajo asociadas a algún productos estratégico. Es decir, si bien existen funcionarios capacitados, estos son pocos y no han permeado, ni plasmado en su quehacer el enfoque de género.

Como ejemplo tenemos que el año 2015 se realiza jornada de capacitación para entregar herramientas de Transversalización de género a 05 funcionarios de esta Gobernación. Actualmente sólo tres de ellos se encuentran en funciones y no recuerdan su participación en esta actividad. Este hecho nos ilustra sobre la efectividad de los esfuerzos por aplicación de la estrategia de transversalización. La forma en que se han llevado a cabo responde a un hecho más bien formal con el que hay que cumplir y no ha logrado implantarse como una estrategia. “Se

entiende y considera que el género solo tiene sentido cuando las instituciones del sector público lo plantean como un instrumento para el mejoramiento de sus resultados y el logro de sus objetivos. La formación de un funcionario impacta directamente en el desarrollo de la organización, y se mide mediante la puesta en práctica de lo aprendido.” (Guerrero Caviedes, 2005)

En relación relevante que tiene ver con el conocimiento del Enfoque de género, responde a la asociación que se hace del Concepto género vinculado sólo con problemas de la mujeres, es decir a los problemas que afectan a este sector de la población, como si fuera un problema de ‘las mujeres’ y no una situación que impacta a toda la sociedad. Por otra parte al hablar de temáticas de género se vuelve sinónimo de Violencia contra las mujeres, limitando la problemática solo a este ámbito.

Frente a la consulta ¿La Gobernación de Talca, ha realizado estudios sobre la dimensión y brechas de género? la respuesta entregada por los funcionarios fue de desconocimiento.

Sin embargo al intentar ordenar las acciones realizadas en relación a la temática de género, se verificó que, durante el año 2015, como parte del PMG de Género, se llevaron a cabo acciones que tenían como objetivo Implementar medidas para fortalecer la transversalidad de género en materias migratorias, siendo uno de sus productos, la elaboración de un “Informe Diagnóstico de la situación migratoria en la Provincia” . Esta acción respecto de la migración, según fue planteada, permite visibilizar inequidades brechas y barreras, constituyéndose en una herramienta importante frente a la realidad migratoria en el contexto de una región con altos niveles de ruralidad. Sin embargo, este documento no se encuentra físicamente en las dependencias de la gobernación y menos es usado como un insumo para mejorar la gestión.

Si bien lo anteriormente descrito puede parecer de carácter anecdótico, da cuenta de la forma en que se implementa el enfoque. Nos muestra que si bien se han desarrollado acciones para la transversalización, debido a la inercia propia de cultura institucional, no la han hecho parte de su mirada.

Solar, (2009) en su estudio *Género y políticas públicas, Estado del arte*, lo expresa de la siguiente manera: “la percepción que la motivación central en el cumplimiento del PMG de género se relaciona con la ganancia de beneficios económicos asociados al cumplimiento de la meta. Ello podría redundar en una aplicación más bien formal de la perspectiva de género, perdiéndose oportunidades de realizar procesos reflexivos de mayor profundidad en cada sector, dada la ausencia de una motivación más allá de lo económico, asociado al cumplimiento de metas. En este sentido, el cumplimiento del PMG de Género corre el riesgo de transformarse en un “trámite” que no implica una apropiación real y profunda de esta perspectiva al momento de aplicarla en cada sector.” (Pg 28)

La capacitación en los Servicios Públicos, debe contribuir al logro de la misión institucional y los objetivos estratégicos, lo que implica detectar continuamente, las necesidades de capacitación de los funcionarios y evaluar el impacto de ésta en la organización, puesto que en aquellas organizaciones donde “se estimula el aprendizaje permanente y en que el desarrollo del personal es una preocupación central, las políticas de capacitación se estimarán como un apoyo a los procesos de planificación y definición de objetivos institucionales” (Dipres, 1996).

La Ley 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, en su art. 17, señala que se debe “asegurar la capacitación y el perfeccionamiento de su personal conducente a obtener la formación y los conocimientos necesarios para el desempeño de la función pública”

Ante la consulta, a si considera que cuenta con los conocimientos e información necesarios para abordar la temática de género, los funcionarios declaran:

“...yo creo que no hay información. Yo creo que nadie tiene muy claro qué es lo que es el enfoque de género. Y, como te decía denante, tampoco tenemos muy claro qué es exactamente lo que hay que hacer. O qué es lo que tenemos que abordar.”

“Uno hace hartas cosas, inventa cuestiones y las ejecuta y las terminai y te va súper bien. Pero, a veces, no siempre la jefatura está a caballo de los temas, entonces, se va diluyendo. Al final, de una persona o dos o tres personas que trabajan o hacen la tarea, y ahí queda”

Fortalezas:

“Tenemos... somos un equipo chico y, que podríamos a modo piloto, hacer cualquier cosa. Lo que pasa es que falta la bajada, no más, de información”
“Somos un buen equipo humano”

Debilidades:

“Como para poder generar producto muy, muy bueno. Y que tenga impacto, finalmente. Y, yo creo, que también tiene que haber un empoderamiento de la jefatura”.

“Entonces, yo creo que tenemos hartas cosas de las cuales, si vamos analizando, área estratégica por área estratégica, podemos ir haciendo.”

“Pero no las conocemos”.

Dimensión Marco conceptual:

Frente a la consulta de si la Gobernación de Talca cuenta con un Marco Conceptual que incluye la dimensión de género, responden en forma mayoritaria que lo desconocen. Declaran que

“No sabemos cuál es el enfoque”

Al ser mencionado la perspectiva de Derechos Humanos, reducción de pobreza, desarrollo y pertinencia cultural, como parte de del Marco Conceptual, se reconocen como parte intrínseca de la institucionalidad

“...cuando uno trabaja en enfoque de género, necesariamente estamos hablando de derechos humanos, necesariamente pasa porque se reduce pobreza, porque hay mayor pertenencia cultural, por todo... No es cosa que a nosotros se nos ocurra, sino que es algo que tiene, que están en las bases.” (pg 9)

Toda política pública se construye sobre una base ideológica, política y filosófica que orienta la toma de decisiones. Corresponde a una determinada forma de concebir al ser humano, a las comunidades, al rol del Estado y la ciudadanía. Implica también el reconocimiento de un horizonte determinado, una idea de desarrollo, de ideal de país. Sin embargo al ser consultada cuesta su reconocimiento. Se define como internalizada en el quehacer pero no se asocia como parte del enfoque de género. Así lo explica Solar “...la ausencia de orientaciones más específicas que permitan una adecuada traducción de lo que implica aplicar la perspectiva de género en cada sector. La vaguedad o exceso de generalización en las orientaciones, dificultaría una aplicación más adecuada, pertinente y de mayor profundidad (Solar, 2009)

Fortalezas:

“como un poco repetido con lo que tiene que ver con el conocimiento, que es como el interés, las ganas, las capacidades humanas, el equipo. Y, como debilidad es que nos ha faltado articulación, no más.”

Debilidades:

Las debilidades son percibidas como falta de conocimiento y mayor profundización y cuestionamiento sobre el Marco Conceptual.

Dimensión Gestión de Programas y Proyectos

La dimensión Gestión de Programas y Proyectos, la Gobernación contempla la dimensión de género, a los menos en la desagregación de la información por sexo, sobre atenciones o beneficios entregados. No existe la incorporación de indicadores que den cuenta de la incorporación del enfoque.

“Yo creo que esa es una debilidad súper importante, de que no todas las áreas lo incorporan de manera consciente. Porque, mira, yo misma que veo el tema de Mitigación de Riesgos, hasta ahora no se me había ocurrido que efectivamente puedo, yo puedo tener una mirada especial para trabajar, por ejemplo, todo el déficit hídrico con las mujeres.”

Expresan también que no existen los mecanismos necesarios para que se haga de manera coherente y consecuente. Como lo expresa Cavieres (2009) “Las iniciativas de transversalización se centran en el desarrollo de estrategias (definición de objetivos y compromisos nominales) sin mayores avances en la implementación de las mismas y sin que estas sean ‘vinculantes’ o signifiquen una obligación para los organismos públicos. Poco se ha avanzado respecto a la transversalización en directa referencia a la implementación de políticas y poco se sabe respecto a ‘Cómo’ hacer para que el conjunto de los organismos públicos efectivamente consideren la perspectiva de género.”

“Pero, tenemos que ser conscientes de ello, porque, por ejemplo, tú te vai perdiendo en el hacer muchas veces o porque hay que cumplir metas. ¿Te fijai?”

Fortalezas:

Se observan como fortalezas el reconocimiento de la importancia que tiene incorporar al desarrollo de los Programas y Proyectos el enfoque de género, entregándole diversidad y riqueza al trabajo desarrollado. Además de permitir generar un trabajo más innovador y reconfortante en términos del aporte que se puede hacer.

Debilidades:

Una vez más se presenta como debilidad el no saber hacer la incorporación de manera tal que no sea

“...al momento de planificar, uno... como no lo sabes hacer, no tienes mayor consciencia, no lo incluyes, no más. Pero, yo creo que las posibilidades están”

Dimensión Relaciones Institucionales

La Gobernación de Talca, interactúa con otros servicios públicos que enfatizan la dimensión de género. La Gobernación realiza la administración de los dispositivos de Sernam, Casa de Acogida, Centro de Hombres para un Vida sin Violencia y Centro de la Mujer Talca. Siendo este hecho un factor que le otorga acercamiento a las estrategias de Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

En relación a la relación que se establece con las Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan en la temática, estas son conocida, pero se desconoce el trabajo y la trayectoria de estas organizaciones, que esta Región han sido precursoras de políticas pública y activas en la búsqueda de equidad de género.

“Con organizaciones de la sociedad civil, yo creo que nos relacionamos menos. Menos, sí, muy poco.”

“...La Casa Yela, Domodungu. Son como las dos que más se trabajan.”

“Bueno, porque ellas se incluyen también, no es que nosotros las estemos buscando, se incluyen.”

Fortalezas:

“Sí poh. Yo creo que nosotros ahí tenemos, precisamente es una fortaleza muy grande de tener, además, la cercanía de administrar estos dispositivos del SERNAM, que nos dan cuenta de que, por último, a diferencia a lo mejor, de otros servicios públicos, nosotros sí sabemos cuáles son, sabemos dónde están ubicados y medianamente qué es lo que hacen”.

Debilidades:

“Como debilidad, es que no los hemos usado pa’ que nos apoyen a nosotros como servicio para poder mejorar nuestras prácticas.”

“Nosotros somos la red.

Dimensión Recursos Humanos

En relación a esta dimensión tenemos que Los Recursos Humanos de la Gobernación de Talca sienten que no están informados, sensibilizados y capacitados para transversalizar el enfoque de género. Si bien se han realizado esfuerzos para capacitar en el Enfoque de género y como transversalizarlo, desde 2014, aún no se cuenta con las competencias necesarias para su implementación.

Como lo constata Guerrero (2009) en su Investigación *Transversalización de la perspectiva de género en Chile: En la búsqueda de la equidad*, “Se señala que en muchas ocasiones el PMG de Género recae en unidades que tienen un adecuado perfil técnico para su desarrollo, pero que no cuentan con el poder político y decisional suficiente para sacarlo adelante con el peso y estrategia suficiente. Por otro lado, se percibe una alta rotación de las personas encargadas del PMG de Género en los distintos sectores, que puede implicar el reinicio del trabajo en múltiples oportunidades; debilitando la posibilidad de la continuidad de los procesos.”(pg 30)

Fortalezas:

Como fortalezas se señalan el contar con un grupo de funcionarios comprometidos y con ganas de trabajar. Con disposición a aprender y aplicar los conceptos que se necesiten. Dispuestos a capacitarse.

Debilidades:

Las debilidades observadas tienen que ver con el estilo de trabajo en donde cada área funciona sin interrelacionarse con los otros.

“tenemos que ser conscientes de ello, porque, por ejemplo, tú te vas perdiendo en el hacer muchas veces o porque hay que cumplir metas. ¿Te fijai?Entonces, muchas veces te vas perdiendo y dejando de lado lo que realmente es importante”

“...que uno se pone a hacer cosas y, la verdad, que si no lo tenía presente o no tenía la instrucción o la idea de dónde lo puedes incluir, se te diluye mucho.”

Dimensión Recursos Financieros

La Gobernación de Talca no cuenta con presupuesto específico para abordar acciones o actividades específicas dirigidas a revertir las brechas de género. En lo que dice relación con el cumplimiento de los PMG, estas no van asociadas a recursos, por lo que si bien son las actividades más específicas no cuentan con financiamiento directo. Si bien...“Se espera que las instituciones públicas planifiquen sus productos atendiendo las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres y puedan reorientar recursos para aminorar las brechas entre los mismos (Ochoa & Solar, 2011)

Los PMG son metas que hay que alcanzar, pero que no van asociadas a recursos adicionales. Se ejecutan con los recursos que ya cuentan otros programas y es a través de estos que se logran las metas. Por tanto no hay muchas posibilidades de innovar o hacer cosas distintas. “Por otro lado, la ausencia de recursos adicionales que permitan implementar acciones nuevas o innovadoras, limita también la posibilidad de implementar el PMG de Género de manera más interesante” (Guerrero Caviedes, 2005)

Fortalezas:

Se cuenta con personal idóneo, pero no tiene las capacidades de asignación de recursos.

Debilidades: El presupuesto no contempla recursos específicos.

Plan de fortalecimiento de capacidades organizacionales

Esta herramienta presenta un Plan de Mejora Institucional, el cual define resultados esperados para cada debilidad detectada, con acciones concretas, encargados y recursos asignados, así como planes de monitoreo y evaluación de cumplimiento.

En muchos casos puede constituir el primer paso de la transversalización y ser un proyecto en sí mismo.

Como paso inicial y como una forma de socializar y compartir la información y conocimientos, se formará una Comisión de Género intra-Gobernación, con el fin de planificar, monitorear avances y evaluar el estado del Plan de Mejora.

Dimensión a fortalecer	Resultado esperado	Acciones	Presupuesto	Responsable/s	Responsable/s monitoreo y evaluación
Visión y Estrategia	Funcionarios conozcan Productos estratégicos y reconozcan áreas donde insertar Enfoque de género	Taller de capacitación	No requiere presupuesto	Encargados de Género	Comisión de Género de la Gobernación
Conocimiento	Funcionarios capacitados en Enfoque de Género	Desarrollar acciones de formación y capacitación en Enfoque de género	No requiere presupuesto	Encargados de Género	Encargado de PMG
Marco Conceptual	Funcionarios conocen Marco Conceptual	Desarrollar acciones de formación y capacitación en Enfoque de género	No requiere presupuesto	Encargados de Género	Comisión de Género de la Gobernación
Gestión de Programas y Proyectos	Incorporación en todas los productos estratégicos, de a lo menos un indicador de género, que no sea desagregación por sexo	Taller de generación de indicadores de género	No requiere presupuesto	Comisión de Género de la Gobernación	Encargado de PMG
Relaciones Institucionales	Establecer relación informativa con Organizaciones de la Sociedad Civil relacionadas con genero	Participar en Mesas de Trabajo intersectorial	No requiere presupuesto	Encargados de Género	Comisión de Género de la Gobernación
Recursos Humanos	Aumentar a tres los participantes en Comisión Regional de Género	Incorporar a un funcionario más en la Comisión Regional de Género	No requiere presupuesto	Encargados de Género	Comisión de Género de la Gobernación

Conclusiones

Como punto de partida para realizar este análisis establecer que el modelo de Transversalización implementado desde el Estado y que se verifica en la Gobernación de Talca, corresponde a un modelo integracionista-tecnocrático. Es decir, ha basado su aplicación a través de determinados instrumentos técnicos, esencialmente los Programas de Mejoramiento de la Gestión, PMG, por parte de expertos y burócratas. Plantea la incorporación del enfoque de género en las políticas establecidas para que sean más efectivas, sin desafiar los paradigmas que las amparan.

Esta implementación además corresponde a un Modelo integracionista débil, es decir, la transversalización se ha formulado estratégicamente como una iniciativa que pretende mejorar la calidad de la gestión y la política pública, sin embargo, que parte de una comprensión limitada del género.

Dado lo anterior, es posible entender que los avances en la institucionalización de la transversalización del enfoque de género, promovida desde el Estado a través de los PMG, es un concepto que, a pesar de los esfuerzos realizados para su instalación, no ha logrado desplegarse como es requerido, al menos en la Gobernación de Talca. Desconocida o malentendida por los funcionarios, se asocia a conceptos como “igualdad entre los géneros”, o restringido ámbitos en donde se manifiestan discriminaciones respecto de los hombres.

Por lo tanto, tenemos que conceptualmente, el Enfoque de Género, resulta con interpretaciones heterogéneas y esa falta de especificidad vuelve más complejo el intento por incorporarla a la planificación de Programas y Proyectos, ya que en la práctica está sujeta a la interpretación de cada funcionario. El concepto género, termina siendo entendido como sinónimo de ser mujer, o temas concernientes a la violencia en contra de las mujeres, o conceptos como Equidad de género, relacionado a la asignación de recursos, asimilándolo a la disminución de brechas económicas para la superación de la pobreza.

El objetivo de la transversalización de género se encuentra muchas veces restringido a la mera desagregación por sexo en las atenciones o asignaciones de recursos y siquiera esa información es utilizada para brindar respuestas más articuladas a los requerimientos de la población. Esta simple recolección de información sobre mujeres y varones separadamente sobre diversos aspectos, no ha sido utilizada para desarrollar un análisis de género ni para medir los impactos diferenciales sobre mujeres y varones de las políticas públicas implementadas desde el servicio.

A la fecha han existido variadas iniciativas por posicionar la transversalización del enfoque de género como estrategia para alcanzar la equidad de género, acortar brechas y superar barreras, sin embargo, las medidas implementadas no han logrado tener el impacto que se proponía. Esto porque la transversalización es un modelo que cada Institución ha debido adaptar bajo el riesgo de ser aplicada con

lógicas disímiles, lo que conlleva a la instalación de procesos que difieren en contenido entre los distintos servicios públicos, y que según lo observado, han hecho una apropiación básicamente discursiva de la importancia de transversalización. Ante esta realidad es posible cuestionarse sobre la continuidad de la política de género en los servicios públicos sin estar asociada a los PMG.

Por tanto, la realidad de la Gobernación de Talca es que, aun cuando se han realizado esfuerzos en capacitación y actividades para lograr transversalizar el enfoque de género, esta ha sido discontinua y actualmente poco se sabe acerca de cómo desarrollar estrategias de transversalización ya que no se cuenta con los conocimientos instalados.

La capacitación del personal al interior de la organización ha sido infructuosa. Hoy tenemos funcionarios que no cuentan con las competencias idóneas para la transversalización, prevalecen lógicas de trabajo en parcelas y motivación por el logro del enfoque de género asociado a la retribución económica del logro de la meta. En ese sentido que la organización se debilita para el logro de sus objetivos y enfrentar los desafíos que se le presenten en materia de equidad de género. Sólo a través de la capacitación es posible conformar una base para alcanzar un nivel que permita una gestión de largo plazo para lograr un cambio institucional.

Este desconocimiento conlleva a que el nivel de prioridad que el tema de género tiene en la Gobernación de Talca es muy bajo. Sobre quien recae la responsabilidad de llevarlo a cabo y dirigir el proceso del PMG de Género, si bien actualmente tiene un adecuado perfil técnico para su desarrollo, no cuenta con el poder político y decisonal suficiente para sacarlo adelante con el peso y estrategia suficiente. Por otro lado, ha existido una alta rotación de las personas encargadas del PMG de Género, lo que ha implicado el reinicio del trabajo en múltiples oportunidades; debilitando la posibilidad de la continuidad de los procesos y la pérdida de información relevante.

Por otro lado, la ausencia de recursos específicos para su implementación, no permiten desarrollar acciones nuevas o innovadoras, aun cuando este aspecto, el financiero, no debiese condicionar el desarrollo de acciones de fácil implementación en el servicio.

El realizar actividades como parte del PMG, que no tienen impacto directo al interior de la Gobernación, generan en el entorno institucional la idea de poca importancia y por tanto con poco sentido para los funcionarios, la idea de potenciar la incorporación del género en nuevas áreas y temáticas sectoriales; particularmente cuando dichas áreas no tienen una incorporación clara del tema género.

Una dificultad menos evidente, se relaciona con la no aplicación del tema de género al interior de la propia Gobernación, donde no se observa la incorporación del enfoque de género en las políticas internas, reproduciendo desigualdades de género en su accionar.

La búsqueda de la equidad ha sido un lema constante en los gobiernos liderados en su momento por la Concertación y luego Nueva Mayoría, y una idea rectora de las políticas sociales impulsadas por éstos. Más allá de la herramienta o estrategia que se utilice para transversalizar el Enfoque de Género, la voluntad política de alcanzar la equidad y la igualdad de género resulta condición indispensable para su implementación. Y con esto no solo entenderla a niveles de las orientaciones macro definidas por cada ministerio, sino que la voluntad política de cada Jefatura de Servicio que permita posicionar y establecer la importancia del logro de mayores niveles de equidad a través del reconocimiento de esto como principio rector, comprometiéndose a derribar barreras y acortar brechas propias de cada realidad territorial. El liderazgo político es fundamental para lograr la sensibilización efectiva a todo nivel de la organización.

En conclusión, tenemos que el proceso de transversalización del enfoque de género en la Gobernación de Talca ha sido lento, con falta de capacidades y competencias específicas en los funcionarios y con una cultura institucional que dificulta la incorporación de temáticas como es el tema de género. Se percibe que se requiere la instalación de la capacidad de intencionar el tema en quienes tienen la conducción política de la Institución y quienes toman decisiones.

Bibliografía

- Cepal. (2016). *Informes anuales, Panorama social de America Latina*. Cepal.
- Chile, G. d. (2014). *Objetivos de Desarrollo del Milenio, 4° Informe del Gobierno de Chile*. Santiago .
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). (1997).
<https://trainingcentre.unwomen.org>. Obtenido de
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>
- Cremona, M. F. (2011). Seminario interdisciplinario comunicación y género. Universidad nacional de la plata.
- Dávila, J. C. (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza.
<http://revistas.javeriana.edu.co/> , Vol 46. N° 47.
- FLACSO-Chile. (2006). *Guía para la transversalización de género*. PNUD.
- Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) . (2006). *Igualda y equidad de género: aproximación Teórico conceptual*.
- Guerrero Caviedes, E. (2005). Transversalización de la perspectiva de género en Chile: En la búsqueda de la equidad.
- La Tercera. (20 de mayo de 2016). <http://www.latercera.com>. Obtenido de
<http://www.latercera.com/noticia/ocde-chile-quinto-paismayor-brecha-salarial-genero#>
- Luis Moreno, U. d. (Agosto de 2003). *Ciudadanía, desigualdad social y Estado del bienestar* .
- Mora, L. *IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO: APROXIMACIÓN TEÓRICO-CONCEPTUAL Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes del UNFPA Volumen I Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe* .
- OCDE. (1998). *La educación en una mirada: indicadores OCDE*.
- Ochoa, G., & Solar, X. (mayo de 2009). Género y políticas públicas; Estado del Arte. *Germina* .
- Ochoa, G., & Ximena, S. (2011). *Género y políticas públicas: ¿camino a la transversalización?*
- ONU. (2010). *Guía Metodológica Transversalización del Enfoque de Género*. La Paz: Grupo técnico de Género.
- ONU. (2010). *La Cumbre Mundial de 2010 sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. ONU.
- Oquist, P., & Oszlak, O. (1970). Estructural-funcionalismo: Un análisis crítico de su estructura y función. *Revista Latinoamericana de Sociología* . , 358-388.
- PNUD. (2006). *El Informe sobre Desarrollo Humano 2006*. Santiago.

PNUD. (s.f.). *www.undp.org*. Obtenido de <http://www.undp.org/woman/mainstream/index.shtml>

Redciencia. (2017). *http://redciencia.net/*. Obtenido de <http://redciencia.net/article/gender-summit-12-la-lucha-contra-la-brecha-de-g%C3%A9nero-ya-es-irreversible>

Sandoval, C. A. (dic 2002). *Investigación cualitativa I Casilimas*.

Sernam. (2005). *Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010*. Santiago.

Unicef. (Mayo de 2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. guía para periodistas perspectiva de género: ¿De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género?* Obtenido de www.unicef.org: www.unicef.org

Varias Organizaciones. (2006). *Informe sombra Cedaw*. Santiago.

Von Borries, V. (2010). *Transversalización de género disecada: Análisis de dos instrumentos de transversalización de género en Chile*. Concepción.

www.unicef.org . (s.f.). Obtenido de [PerspectivaGenero_WEB.pdf](#):
www.unicef.org/argentina/spanish/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Anexos

Transcripción Entrevistas Focales

pg 45 - 65

Anexo N° 1: Ficha de Definiciones Estratégicas año 2015-2018

pg 66- 67

La idea es que en relación a las dimensiones estratégicas que están y a las preguntas claves, analicemos fortalezas y debilidades de la Gobernación para implementar el enfoque de género.

Entrevistado: Ya.

¿Ya? Así que más que ir contestando sí o no, es que vamos dando como nuestras ideas en relación a la visión y a la estrategia.

¿Ustedes conocen cuál es el marco estratégico de la Gobernación de Talca?

Entrevistado1 No

Entrevistado 2: No

El marco estratégico, tiene que ver con que hay distintas áreas, que tienen que ver con extranjería, con entrega de recursos a través de ORASMI, CTA, el caso Gobierno Presente. Son como todas las áreas, eso compone las tareas que tiene cada una de esas áreas, componen el marco estratégico de la Gobernación.

Entrevistado 1Mm

Ustedes creen que en este marco estratégico, eso quiere decir, todas las áreas que funciona la Gobernación. ¿Tienen relación algunas con la temática de género?

Entrevistado 1 Sí.

Entrevistado 3 Sí, sí hay. Básicamente...no sé de quién depende, pero por ejemplo, los centros de la mujer...

Entrevistado 2 Los centros de acogidas.

Entrevistado 3 Son netamente...están dentro de las acciones que tiene.

Entrevistado 2 El centro de hombres también, porque no solamente abarca a la mujer y como un problema de la violencia en sí, que atañe solamente a la mujer, sino que también

incorpora la visión, en este caso masculina. También...yo no sé tanto en la atención de público, a lo mejor en extranjería, no sé lo que se ha podido ver.

Entrevistado 1 En extranjería no se trabaja mucho con el tema de género, pero...

Pero...

¿Pero, podría tener relación?

Entrevistado 1 Sí, podría tener relación.

Entrevistado 3 Por lo menos, debiese y debiésemos apuntar hacia ello.

Entrevistado 1 Ahora, el tema que estamos trabajando, el tema de los niños, tiene que ver eso...

¿Con género?

Entrevistado 3 Sí.

Entrevistado 1 No.

Entrevistado 3 Estamos trabajando con un plan de regularización en niños menores de...digamos, migrantes.

Sí.

Lo que tiene que ver como con área de infancia no, pero sí a lo mejor dentro de esa misma área que se está tratando de ver a los niños, se puede también aplicar el enfoque en género.

Entrevistado 2 Se podría.

Se podría, perpendicularmente. ¿Cierto?

Entrevistado 1 Se podría.

O sea, en realidad, lo que podríamos decir en este marco estratégico, todas las áreas en las que funcionan en la Gobernación, todas de alguna manera tienen que ver y se relacionan con la temática de género.

Entrevistado 2 Sí.

Pero hoy día no tiene un énfasis o un enfoque definido...

Entrevistado 3 Exactamente.

Y establecido como claramente se llama.

Entrevistado 3 En el Gobierno Presente nosotros hacemos los diálogos y las temáticas...

Entrevistado 2 Que van dirigidos a la...

Entrevistado 1 Que van dirigidos a la temática.

Ahí podría haber más o menos...pero, se podría en todos. No hay ninguna área que podríamos decir “no, aquí no se puede aplicar el enfoque de género”.

Entrevistado 1 Se podría en todas, en todas.

Entrevistado 2 Sí.

¿Cierto?

Entrevistado 2 Sí, yo diría que sí.

¿Se considera, entonces, que el género es una dimensión relevante?

Entrevistado 1 Por supuesto. Sí, de todas maneras.

Entrevistado 4 Yo creo, como que nos falta eso, como materializarlo más, porque hablamos de género, cierto, hay un plan nacional, pero, pero en lo concreto como que ha costado como llevarlo a la práctica.

Creen ustedes que de alguna manera nosotros incluimos medidas de acción relativas a las brechas de género?

Entrevistado 1 Solo educación.

¿Pero, nosotros acá, como Gobernación dentro de estas áreas estratégicas?

Entrevistado 2 ¿Cómo Gobernación? Ninguna.

¿Conocen cuáles, partiendo, mejor, conocen cuáles son las brechas de género establecidas o definidas para esta región?

Entrevistado 4 ¿Para esta región?

Sí.

Entrevistado 1 No.

Entrevistado 2 No.

Entrevistado 4 Las nacionales no más, las típicas, así como la igualdad de remuneraciones, ese tipo de cosas.

Entrevistado 3 Sí.

Entrevistado 2 Más mujeres dentro del ámbito de las decisiones, pero que haya locales, no.

Entrevistado 1 Vendría entrando como la de mujer rural.

Eso.

Entrevistado 1 Con el tema de la sala cuna que se mantiene para las mujeres que trabajan por temporadas.

Sí.

Las brechas son esos espacios que no permiten que las mujeres estén en igualdad de condiciones que los hombres. ¿Cachai? Si está la posibilidad, por ejemplo, de realizar algún trabajo, a un mismo trabajo, hombres y mujeres no tenemos las mismas posibilidades. Las mujeres tenemos una brecha que significa el cuidado de los niños y el cuidado de la casa. Esa es una brecha.

¿La Gobernación, de alguna manera, lo visibiliza? ¿Creen ustedes que lo trabaja? ¿Tiene conciencia? ¿Se sabe cuáles son esas brechas?

Porque aquí en la región además, son bastantes particulares y tiene que ver con la durabilidad, con la falta de educación específica para el trabajo de las mujeres.

Entrevistado 1 La Gobernación no tiene una brecha como definida de esos programas.

Entrevistado 4 Yo tampoco creo. O sea, por ejemplo, dentro de lo mío, te puedo hablar del programa que llevo yo. Yo tenía acercamientos con familias, con familias rurales, de sectores rurales donde tú ahí podí ver la inequidad en la brecha de género. Pero así, que nosotros como Gobernación tengamos un plan o que trabajemos directamente con ello, no. Como que no se visualiza aún, todavía.

Entrevistado 2 Tomamos de los otros servicios (no se entiende) ¡Te fijas!

Ya.

Entrevistado 2 Pero, es que tampoco nosotros tenemos muchos planes, como programas de contacto directo con la gente.

Entrevistado 4 No, pero a lo mejor podríamos hablar en un lenguaje como universal.

¿Cachai? O sea, que todos tengamos conciencia de lo que significa esto. Y, a su vez, porque nosotros nos relacionamos con otros servicios. Entonces, si todos manejamos el mismo lenguaje, todos hablamos como el mismo “idioma”, obviamente, que sí o sí va a tener un impacto en la población.

Entrevistado 1 Creo yo.

Entrevistado 2 Porque nosotros articulamos, gestionamos, nos reunimos con otros servicios, generamos también instancias para hacer un acercamiento con las personas.

Entrevistado 3 Sí.

Y, en ese mismo sentido, Karina, ¿cuál crees tú...? Porque todas estas preguntas que tenemos que ir respondiéndonos, en términos de fortalezas y debilidades, ¿qué fortalezas, en relación a la estrategia, visión estratégica que tiene acá la Gobernación, tenemos? ¿Creen, ustedes, que como gobernación tenemos alguna fortaleza?

Entrevistado 4 Sí, la fortaleza de tener la capacidad de súper vigilar que cualquier acción o medida se concrete en los servicios menores, pero más que eso...

Entrevistado 2 Sí poh, tiene que ver como con la coordinación con los servicios.

Entrevistado 1 La accesibilidad de poder prestar la ayuda a poder trabajar con eso.

Entrevistado 4 Como hacer un trabajo como mancomunado.

Yo creo que una de las fortalezas que tiene la Gobernación, es la posibilidad de llegar a toda la provincia. De abarcar un territorio bastante extenso y el poder, que a nosotros se nos atribuye, en términos de poder influir frente a otros servicios y a los municipios, también.

¿Y debilidades?

Entrevistado 4 Yo creo que el no tener un programa focalizado al tema de género, podría ser una debilidad, con este tema, si no se trabaja eso, sino que es complementario quizás, a otra cosa.

Bueno, porque ustedes saben que nosotros tenemos un PMG de género, todos los servicios lo tienen.

Entrevistado 1 Sí.

Este PMG es parte de las estrategias de transversalización, pero como la gente no lo conoce o lo atribuye solamente a una persona que lo hace, no está involucrado transversalmente toda la organización, porque el PMG hoy día...

Entrevistado 4 Eso es lo otro, no se da a conocer, que por ejemplo, hay personas, por ejemplo, la Feña lleva el PMG, pero para mí, cuando dicen PMG, yo sin tener nada que ver, para mí es lucas, porque todos hablan del PMG, lucas, lucas, pero nada más. Por ejemplo, sería súper bueno sociabilizar eso, qué es lo que se hace en estas coordinaciones, estas mesas de género, que se ve como un tipo... por último, una cuenta interna, ¿te fijai?

Entrevistado 2 Exacto.

Entrevistado 2 Mira, esto es lo que nosotros hemos hecho durante el año, mostrar y para que todos los compañeros sepamos lo que nosotros estamos haciendo, porque... a lo mejor me voy a salir un poquito del tema, pero me da la impresión de que muchas veces nosotros trabajamos como islas, ¿cachai? Por ejemplo, yo creo que aquí, ¿quién cresta sabe lo que yo hago? Son muy pocas personas. Entrevistado 4 Tú cachai, porque estuviste en un programa. Pero yo creo que nadie tiene idea, o sea, esta niñita está ahí, la veo que sale, que entra, que hace...ocupa el salón, ocupa unas reuniones. Pero, no tienen idea, no tienen idea ¿cachai? Porque cada uno está en lo suyo y trabajamos como islas, como que cada uno es dueño de su parcela.

Entrevistado 1 Mejorar el flujo de información entre los departamentos.

Entrevistado 2 Exactamente. Sí poh. Y, eso es trabajar de manera mancomunada y sería mucho más productivo. Una mesa de trabajo, se podría hacer eso.

Entrevistado 3 Y así como a nosotros, podemos atender a las personas de una mejor manera, con un enfoque de género, ¿te fijas?

Sí.

Yo creo que esa es una debilidad del servicio, y que se nota harto.

Pasemos a otra dimensión, chiquillos, que tiene que ver con el conocimiento.

¿La Gobernación en Talca, ha realizado estudios sobre la dimensión y brechas de género?

Entrevistado 4 No.

No, ¿cierto?

Entrevistado 2 No hay ningún estudio.

¿Accede y utiliza los recursos de información relacionados del sistema de Naciones Unidas y otras fuentes?

Entrevistado 1 Yo creo que no poh, si no está...

Entrevistado 2 No, porque al hablar de utilizar los recursos de información, no...

Claro.

Entrevistado 1 No es mucho lo que se hace en realidad.

Entrevistado 4 Como Gobernación, no porque, por ejemplo, a ustedes les dicen tienen que trabajar este plan de género, es como que le entregan... le bajan el...

Lo que pasa, que como encargado de género tampoco te dan una misión especial, salvo cumplir con el PMG y el PMG te vienen propuestas de acciones que tienen que ver con capacitación, con esto, pero no, nunca nadie se encarga de bajar en qué consiste efectivamente trabajar en PMG de género. Y como tiene que ver con lucas, tú haces las cosas que en realidad tú te aseguras que puedas realmente hacer, no más allá.

- Sí.

El año 2000, este país firmó, junto a la mayoría de los países del mundo, unos objetivos, que eran objetivos de desarrollo del milenio, que eran alrededor de siete objetivos. Y uno de ellos tenía que ver con el tema de género. Chile cumplió con todo, menos con lo que tiene que ver con género. Que tenía que ver... hasta el año 2015 era y, tenían que ver con mujeres, eh, en cargos públicos, la brecha salarial, acceso. Eran como diez medidas al interior de ese objetivo del milenio, que Chile no cumplió.

A partir del año 2015 hasta el año 2030, se fijan los objetivos de desarrollo sustentable. Y ahí vienen diecisiete objetivos que tienen que ver con sustentabilidad, todo. Y dentro de esos, hay uno específico de esos objetivos, que también tiene que ver con género.

Por lo tanto, todo el trabajo que realicen los organismos públicos, tienen que estar orientados a cumplir de alguna manera esos objetivos del milenio. Yo creo que por eso, hoy día, que está un poco la intención, la presión, de poder, efectivamente, transversalizar, porque ahora sí que viene transversalización del enfoque de género, dentro de los objetivos del milenio, de desarrollo sustentable.

Por lo tanto, es una tarea que vamos a tener que cumplir y revisar sí o sí todos los servicios de aquí al año 2030, porque, además, cada cierto tiempo, cada cuatro años, cinco años, no me acuerdo bien, hay que entregar un informe de avance. Y esos informes de avances no los hemos logrado cumplir los que nos hemos comprometido. ¿Ya? Porque los convenios internacionales son exigibles, o sea, desde el momento que tú los firmas, lo tienes que cumplir.

Y todo lo que tiene que ver con el conocimiento, que es lo que estamos hablando, si acceden y utilizan los recursos de información relacionados con el sistema de las

Naciones Unidas y otras fuentes, considera que cuenta con los conocimientos de información necesarios para abordar la temática de género, yo creo que es al debe.

- Sí.

¿Ustedes creen que falta información, que son necesarios estos conocimientos?

Entrevistado 1 Sí poh.

Entrevistado 2 Sí.

Entrevistado 4 Sí, yo creo que no hay información. Yo creo que nadie tiene muy claro qué es lo que es el enfoque de género. Y, como te decía denante, tampoco tenemos muy claro qué es exactamente lo que hay que hacer. O qué es lo que tenemos que abordar.

Entrevistado 1 ¿Cómo se hace?

Entrevistado 2 ¿Hacer qué? Imagínate, todos trabajamos con objetivos del milenio, yo creo que nadie sabe que está dentro de los objetivos del milenio, si le preguntas a alguien.

Exactamente.

Mira, el otro día, sin ir más allá, aquí en esta oficina, habían cinco mamás haitianas con guaguas chiquititas, dándoles pecho. ¿Cachai? O con niñitos chiquititos, porque hacía frío, esa mañana amaneció nublado y se nos ocurrió meterlos acá.

Si nosotros tenemos incorporado el enfoque de género, a lo mejor habría cierta cantidad de números diarios para dejar para atención de mujeres con niños. Y esas cosas, de repente, a nosotros se nos van.

Todos : Sí.

Pero cuando estaba de manifiesto la intención y entendemos, esas cosas se incorporan y pasan a ser parte ya de las estrategias que tiene la Gobernación.

¿Cachai? A lo mejor, si no todos los días vienen mujeres con niños, no importa. Hay un cupo reservado especial para mujeres que vengan con niños. Porque eso permite y facilita eliminar las brechas. Porque una mujer con un niño, no es lo mismo que un hombre que pueda estar toda una mañana parado.

Todos: Sí.

¿Cachai?

La mujer, se supone, que si tiene niños, o los deja encargado o viene con ellos. Entonces, yo creo que tenemos hartas cosas de las cuales, si vamos analizando, área estratégica por área estratégica, podemos ir haciendo.

Entrevistado 4 Pero no las conocemos.

Exactamente. Y esa es una debilidad.

Ahora, como fortaleza, ¿qué creen ustedes que podemos tener como Gobernación? En términos del conocimiento.

Entrevistado 2 ¿Sí? Yo creo que ninguna.

Entrevistado 1 Ninguna, porque en todo lo que tú nos has preguntado, no existe nada. Entonces, no se puede tener fortaleza alguna dentro de lo que...

¿Tú crees que en términos de conocimiento tenemos alguna fortaleza?

Entrevistado 4 Tenemos... somos un equipo chico y, que podríamos a modo piloto, hacer cualquier cosa. Lo que pasa es que falta la bajada, no más, de información.

Entrevistado 2 También creo lo mismo.

Yo creo que están...

Entrevistado 3 Somos un buen equipo humano.

Están las capacidades.

Entrevistado 1 Eso Sí.

Entrevistado 2 Que podríamos hacer muchas cosas, pero falta ese insumo.

Entrevistado 4 Como para poder generar producto muy, muy bueno. Y que tenga impacto, finalmente.

Entrevistado 2 Y, yo creo, que también tiene que haber un empoderamiento de la jefatura.

Entrevistado 4 Uno hace hartas cosas, inventa cuestiones y las ejecuta y las termina y te va súper bien. Pero, a veces, no siempre la jefatura está a caballo de los temas, entonces, se va diluyendo. Al final, de una persona o dos o tres personas que trabajan o hacen la tarea, y ahí queda.

Exacto.

Entrevistado 4 O sea, no hay un compromiso... no es que no sea un compromiso, si no que no hay una noción de qué estamos haciendo, en el fondo, de determinado tema.

Exactamente.

Entrevistado 2 Y eso parte, porque tiene que bajar.

Entrevistado 3 Tiene que bajar... somos centralizados.

Pasando ahora a la dimensión del marco conceptual. ¿La Gobernación de Talca, cuenta con un marco conceptual que incluya la dimensión de género?

Entrevistado 2 No sé.

El marco conceptual sí está dado, lo que pasa es que la bajada no se hace, porque dentro de los objetivos estratégicos, nosotros no nos planteamos los objetivos estratégicos, vienen dado por la DIPRES y que son estas áreas que yo les decía. O sea, el marco, está.

Pero, no tenemos la capacidad suficiente para ofrecer la bajada efectivamente.

¿Cierto?

Ahora, si no sabemos cuál es ese enfoque.

Entrevistado 3 No sabemos cuál es el enfoque.

Claro, ni qué dimensiones.

Porque, además, cuando uno trabaja en enfoque de género, necesariamente estamos hablando de derechos humanos, necesariamente pasa porque se reduce pobreza, porque hay mayor pertenencia cultural, por todo poh. ¿Cachai? No es cosa que a nosotros se nos ocurra, sino que es algo que tiene, que están en las bases.

Yo creo, que aquí, como fortaleza, eh, estamos... como un poco repetido con lo que tiene que ver con el conocimiento, que es como el interés, las ganas, las capacidades humanas, el equipo. Y, como debilidad es que nos ha faltado articulación, no más.

Entrevistado 1 Exactamente.

Entrevistado 3 Sí.

Entrevistado 4 Ahora con, la otra dimensión, que yo creo que aquí es como bien importante, que tiene que ver con la gestión de programas y proyectos, porque todos respondemos aquí a un programa, Gobierno Presente, Extranjería...

Entrevistado 4 Protección Social.

Protección Social, Mitigación de Riesgos. Y, dice: ¿La Gobernación de Talca, ¿considera la dimensión de género en el ciclo de programas y proyectos?

Entrevistado 3 Gobierno Presente, sí lo considera cuando se programa su calendario anual.

Claro.

Entrevistado 1 Ahora, los otros departamentos, por ejemplo, Extranjería, no lo considera mucho dentro de su programa.

Yo creo que esa es una debilidad súper importante, de que no todas las áreas lo incorporan de manera consciente. Porque, mira, yo misma que veo el tema de Mitigación de Riesgos, hasta ahora no se me había ocurrido que efectivamente puedo, yo puedo tener una mirada especial para trabajar, por ejemplo, todo el déficit con las mujeres. Pensar que ellas son en la casa, el uso del agua, el uso domiciliario, el uso... que uno se pone a hacer cosas y, la verdad, que si no tenía como presente o no tenía la instrucción o la idea de dónde lo puedes incluir, se te diluye harto.

Entrevistado 4 Yo creo que como fortaleza los programas y los proyectos lo permiten.

Y la debilidad es que no lo hemos hecho consciente, no más.

¿Creen ustedes que existen los mecanismos necesarios para que se haga de manera coherente y consecuente?

Entrevistado 1 Yo también creo que sí,

Entrevistado 3 Sí existen, el tema es que...no hay empoderamiento.

Entrevistado 4 Y hay departamentos que lo hacen.

Entrevistado 2 Pero, tenemos que ser conscientes de ello, porque, por ejemplo, tú te vai perdiendo en el hacer muchas veces o porque hay que cumplir metas. ¿Te fijai?

Entrevistado 1 Claro.

Entrevistado 2 Entonces, muchas veces te vai perdiendo y dejando de lado lo que realmente es importante.

O al momento de planificar, uno... como no lo sabes hacer, no tienes mayor consciencia, no lo incluyes, no más.

Pero, yo creo que las posibilidades están.

Entrevistado 2 Se hace como una pincelada sobre el agua.

Entrevistado 1 Sí.

En relación a las relaciones institucionales: ¿La Gobernación de Talca, interactúa con otros servicios públicos que enfatizan la dimensión de género?

Entrevistado 1 Ah, sí.

Entrevistado 3 Todo el rato.

.

Yo creo que nosotros ahí tenemos, precisamente es una fortaleza muy grande de tener, además, la cercanía de administrar estos dispositivos del SERNAM, que nos dan cuenta de que, por último, a diferencia a lo mejor, de otros servicios públicos, nosotros sí sabemos cuáles son, sabemos dónde están ubicados y medianamente qué es lo que hacen.

Entrevistado 2 Exactamente.

¿Cierto?

Como debilidad, es que no los hemos usado pa' que nos apoyen a nosotros como servicio para poder mejorar nuestras prácticas.

Entrevistado 2 Nosotros somos la red.

¿Cierto?

Entrevistado 2 Y se desempeña.

Entrevistado 4 Pero, eso sí me hace click, porque nosotros cómo... no está en mano de nosotros incorporar, eh, solucionar las brechas, muchas brechas. Por ejemplo, las diferencias salariales, tiene que ser un tema ministerial o de Estado.

Claro, nosotros no poh.

- La incorporación de mujeres, bueno...

Por ejemplo, cuando atienden de forma diferenciada a las mujeres extranjeras, disminuyes brechas.

Entrevistado 1 Sí.

Con organizaciones de la sociedad civil, yo creo que nos relacionamos menos.

Entrevistado 1 Menos, sí, muy poco.

Pero, también no las tenemos como muy... no son muy conocidas poh.

Entrevistado 3 No.

Entrevistado 1 La Casa Yela., domodungu..

Entrevistado 3 Son como las dos que más se trabajan

Entrevistado 1 Bueno, porque ellas se incluyen también, no es que nosotros las estemos buscando, se incluyen.

- **Cuando hay una, eh, como un reglamento, como un inicial, que ese baje, como cascada. Entonces, no hay nada, porque, si bien el estado tiene, o el gobierno tiene toda la intención.**

Entrevistado 4 El anhelo, la necesidad de que sea todo, o sea, parejo, tanto como pa' mujer como pa' hombre, lamentablemente entre la bajada se va perdiendo. Entonces, donde tiene que llegar, no llega.

-Porque si tú hoy día lo mirai en los servicios, en general, no se aplica. No se aplica.

Se incorpora una persona más al grupo

En relación a la dimensión de los recursos humanos, ¿ustedes creen que los recursos humanos de la Gobernación de Talca, están informados, sensibilizados y capacitados para transversalizar el enfoque de género?

Entrevistado 2 No.

Entrevistado 3 No.

Entrevistado 1 No. Hablando de la parte de recursos humanos, yo creo que no está para nada informado sobre todo, o sea...

Entrevistado 1 Para poder sensibilizarse a ese tema, tiene que estar informado. Y lo que hablábamos antes, la información acá no, no existe.

Entrevistado 4 Es nula.

Entrevistado 5 No hay.

Entrevistado 4 O sea, sí poh, nosotros somos recurso humano con el que cuenta la Gobernación.

Si pensamos en nosotros como en los recursos humanos con que cuenta la Gobernación, ¿qué fortalezas creen ustedes que existe para poder aplicare el enfoque de género?

Entrevistado 4 La disposición de aprender de la...

Entrevistado 5 La empatía, yo creo, también. De que a nosotros nos gustaría que nos derogaran un buen servicio, ya sea, hombre o mujer, que atiendan, no sé, no con una sonrisa, pero sí con una buena disposición. Yo creo que todo parte de eso. De cómo nos van a atender. Porque mucha gente llega acá con miedo poh. Si aquí vienen a buscar soluciones, no problemas.

Exactamente.

¿Y qué debilidades creen ustedes que presenta el recurso humano?

Entrevistado 5 Todas.

¿Pero, qué debilidades tenemos?

Entrevistado 5 Carencia de empatía, yo creo que... como la...

Entrevistado 2 Disposición.

Entrevistado 1 Sí, disposición. Querer solucionar el problema.

Entrevistado 3 El ser más humano, el ser más humano, el ponerte en el lugar del otro.

Entrevistado 5 Eso nos falta hoy día, porque hoy día en la sociedad en que vivimos, eh, está carente de muchas afectividades, ya sean tanto de, eh, afectivas, como de normas de comportamiento de conducta. Y, nosotros que tenemos un rol súper clave de atender público, porque no son usuarios, es público, son personas. Entonces, nosotros transmitimos esa, eh, no empatía, porque nosotros no tenemos... la mayoría de los servicios no tiene empatía.

Y si tenemos como claro cuáles son nuestras fortalezas y debilidades, ¿qué creen ustedes que se puede hacer?

Entrevistado 2 Capacitación.

Entrevistado 1 Sí.

Entrevistado 3 Sí, trabajar en eso.

Entrevistado 5 Trabajar en eso, pero lamentablemente en el tiempo, a veces no apremia o no le dan la importancia a las jefaturas que deberían darle, porque yo creo que por ahí parte. Porque si tu jefatura no te aporta o no te da el espacio, para hacer este tipo de trabajo de dinámica, de desarrollar tema de mejor relación humana, es difícil que puedas hacer algo tú, porque tú podí...lamentablemente, podí hacerlo siempre, tener siempre la capacidad, pero la masa te mueve, la masa termina agotándote.

Y en términos, ahora, de otra dimensión que tiene que ver con los recursos financieros, ¿creen ustedes que se cuentan con presupuesto específico para abordar acciones, actividades, específicamente dirigidos a revertir brechas de género?

Entrevistado 2 Yo creo que el gobierno sí tiene, el Estado sí tiene para invertir, para hacer, para desarrollar, para capacitar, pero lamentablemente, eh...

Entrevistado 5 Tampoco avanzan.

Entrevistado 3 Se ocupan los recursos en otras cosas poh, que no tienen el mayor fundamento que lo tendría esto poh, porque esto es masivo, esto es para todos.

Entrevistado 5 Si nos capacitaran a todos, por Dios que sería lindo vivir en Chile. O lindo ir a un servicio público porque te atenderían de buenas ganas o con empatía.

Pero, considerando el tema género, específicamente.

Entrevistado 3 Las gobernaciones, sí. Yo creo que no tiene como presupuesto específico para eso. Como que los departamentos tendrían que ir como sacando desde sus

programas para hacer las actividades. Como que, Gobierno Presente cuando tiene que hacer sus actividades... le dan de repente una temática, más que el enfoque es como la temática, pero no hay presupuesto solamente para eso.

Entrevistado 3 No poh. - Ni para capacitar en eso, ni para poder hacer actividades sobre eso. No, no existe. - No hay nada.

Entrevistado 5 - De fondo, porque esa temática todavía está en el aire, que no se ha planteado, en este caso, al ministerio o al departamento que, en este caso, que nos corresponde a nosotros Gobierno Presente, que es el único departamento que podríamos decir, que saca temas que hoy día están latentes dentro de la sociedad, porque son los únicos que imparten eso, porque imparten en el mundo de la droga, que dan capacitaciones con el tema de la droga, prostitución, igualdad de género. Pero, a lo mejor, como dice mi compañero, faltan recursos, pero también, a lo mejor, falta que hoy día las personas que llevan este programa, eh, lo potencian más...

Entrevistado 4 Pa' mí también... yo creo que tiene que ver con un tema que, bueno, todo se da vuelta, que falta capacitación, porque si supiéramos cómo aplicar efectivamente el enfoque de género, sería más fácil. Y, también, por un tema de imaginación poh, si de repente, lo que hemos hablado poh Claudia, que pensar en que tienes mujeres que son usuarias con niños pequeños, dejar cinco números o tener una atención...

Entrevistado 1 Eso hago yo ahora en Extranjería, cosa que antes nunca se hizo.

Entrevistado 3 Pero para eso no se necesitan recursos poh.

Entrevistado 1 No, nada.

Entrevistado 3 Ahora, si hubiese recursos adicionales...

Entrevistado 1 Sí, disposición. No vai a tener a una señora de las cuatro de la mañana esperando pa' que la atiendan a las once del día. No podí poh. Si llegó a las cuatro la idea es que sea de las primeras que se atiende y se vaya, más si vienen con niños, si duermen en el suelo. Uno aquí ve muchas cosas que no deberían verse.

Entrevistado 5 Ahí es donde entra el recurso humano versus recurso financiero. O sea, humano sí hay, hay bastante.

Entrevistado 2 Pero son...

Entrevistado 3 Falta explotarlo. Sí. No, yo creo que falta... no sé, yo creo que aquí todos, la mayoría, por no decir todos. Son individualistas.

Entrevistado 5 Es que al final, todos trabajan, todos tendrían que trabajar en enfoque de género.

Entrevistado 1 Desde la atención en la OIRS hasta la atención en los departamentos.

Entrevistado 3 Sí. Pero aquí no se trabaja así, son muy individualistas. Cada uno hace su pega, no más, y no le importa lo que pase al lado. Yo creo que si todos nos enfocáramos en ver cómo están, no sé, por decirlo de alguna forma, mi vecino, si mi compañero está trabajando bien o necesita ayuda. Sería todo distinto po, en cuanto a eso.

Entrevistado 5 Es como dice Cristina, o sea, si supiéramos cómo trabajar en enfoque de género, yo creo que se podría hacer un trabajo sin necesidad de tener los recursos económicos.

Entrevistado 5 Mira, algo fundamental que nos falta hoy en la Gobernación, baños. Mujeres embarazadas con cabros chicos, con niños ya en la guata, como sabí que cuando una está embarazada dan ganas de ir al baño...

FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS AÑO 2015-2018
(Formulario A1)

MINISTERIO	MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA	PARTIDA	05
SERVICIO	SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR	CAPITULO	02

Ley orgánica o Decreto que la rige

DFL 22 de 1959 que fija el texto de la ley Orgánica y deroga la ley de Régimen Interior de 1885. Ley N° 19.175 Orgánica Constitucional de Gobierno y Administración Regional, Instructivo Presidencial N° 155 y demás normas jurídicas relacionadas.

Misión Institucional

Asistir en el ejercicio del gobierno y la administración interior del Estado al Presidente de la República. Para estos efectos el Servicio de Gobierno Interior está segmentado en 15 intendencias y 53 gobernaciones cuyos titulares asumen la representación natural e inmediata del Presidente de la República. El servicio provee la plataforma política, administrativa y de gestión para que Intendentes y Gobernadores puedan ejercer a cabalidad dicha representación en las jurisdicciones en que se divide el territorio nacional, para efectos del ejercicio del gobierno y administración superior y, proporcionar a la población los bienes, prestaciones y servicios que se establecen por ley o por políticas de la Subsecretaría del Interior, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Objetivos Relevantes del Ministerio

Número	Descripción
1	Garantizar el orden y la seguridad pública a través de la conducción de las Fuerzas de Orden y Seguridad, con el objeto de promover la paz social dentro de la comunidad nacional, entre sus diversas organizaciones, y en el legítimo derecho de cada una de ellas de impulsar y defender sus intereses.
2	Velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico a nivel nacional, y asegurar a todos los habitantes de la República, chilenos y extranjeros, el ejercicio pleno de sus derechos humanos, sociales y ciudadanos.
3	Organizar la plataforma territorial y administrativa del gobierno interior de la República, por medio de las intendencias y gobernaciones asentadas en la división política del territorio nacional, para coordinar la provisión a toda la población del país de los beneficios, bienes y servicios que la Administración Central dispone para ella; procurando para esto la promoción, desarrollo y autogestión de las regiones y los gobiernos locales.

Objetivos Estratégicos institucionales

Número	Descripción	Objetivos Relevantes del Ministerio vinculados	Productos Estratégicos vinculados
1	Fortalecer y promover el orden público, la seguridad interior y la de sus habitantes y bienes en el territorio nacional, a través de la coordinación de mecanismos estatales disponibles y la inclusión de sistemas de información y de gestión de la contingencia local, que permitan registrar y monitorear los eventos públicos o de la naturaleza, los cuales podrían afectar el orden público o la seguridad de sus habitantes y bienes en los territorios; velando así por el pleno ejercicio de los derechos civiles y sociales de la población en el territorio.	1, 2, 3	1,2,3
2	Ejercer la administración y gestión territorial de manera integrada, a través de la coordinación, fiscalización y supervisión de los Servicios Públicos presentes en el territorio, permitiendo con ello el control, la implementación y evaluación de las políticas gubernamentales, la ejecución de las prioridades presidenciales y de gobierno en materias propias del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.	1, 2, 3	1,3,4
3	Promover y orientar la acción social del Ministerio del Interior a través de la entrega oportuna y focalizada de recursos económicos a sectores vulnerables de la población de manera de complementar y fortalecer la cobertura de la red asistencial del Estado.	1, 2, 3	5
4	Mejorar y fortalecer las normas relativas al tránsito y permanencia de extranjeros en el territorio nacional, a través de la implementación y aplicación del Plan Nacional de Inversiones en Complejos Fronterizos y de la legislación Migratoria y de Refugio, con el objeto de entregar atención eficaz y de calidad a la población migrante.	2, 3	4,6
5	Fortalecer el rol de las gobernaciones en el territorio, ello desde las dimensiones de gestión financiera, programática, innovación pública y comunicación regional adicionando la aplicación del plan de modernización 2015-2018 para gobernaciones priorizadas, contribuyendo así a la disminución de la inequidad territorial, la desigualdad existente y los riesgos asociados en los territorios	1, 2, 3	1,3,4
6	Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y enfrentar situaciones de emergencia o catástrofe	1, 2, 3	1,3,7

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Producto Estratégico	Descripción	Clientes	Aplica Gestión Territorial	Aplica Enfoque de Género

1	Ejercicio de la representación del Presidente de la República	Difundir las políticas públicas, los planteamientos del Ejecutivo ante los diversos temas de la contingencia nacional e intervenir de acuerdo a instrucciones específicas de las autoridades.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	No	No
2	Provisión a la población del orden público y de garantías para el pleno ejercicio de sus derechos civiles	Consiste en asegurar la mantención del orden público y garantizar a la ciudadanía el derecho a reunión.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Si	No
3	Ejercicio de la coordinación, fiscalización y supervisión de los servicios públicos de las regiones y provincias para lograr una gestión integrada territorialmente.	Se asocia a la conducción del Comité técnico Asesor, actualización de catastros, fiscalización y supervisión de Servicios Públicos en la ejecución del Programa de Gobierno.	1, 2, 3, 4, 7.	Si	Si
4	Aplicación e implementación de normas relativas al tránsito de personas (nacionales y extranjeros) en el territorio nacional, como el desarrollo del Plan Nacional de Inversiones en Complejos Fronterizos.	Se asocia a cómo se desarrolla y administra la política de mejora y ampliación de la inversión en las provincias donde existen complejos o pasos fronterizos, con la coordinación entre servicios públicos o policiales relacionados con la materia.	2, 3, 4, 5.	Si	Si
5	Provisión a la población de la asistencia social que requiere en situaciones de apremio, cuando las redes sociales normales no las pueden atender.	Se relaciona con la entrega oportuna y focalizada de recursos a sectores vulnerables y que no están cubiertos por la red asistencial del Estado.	1, 2, 3, 4, 6, 7.	Si	Si
6	Implementación en los espacios regionales y provinciales de las normas relativas a permanencia de extranjeros en el territorio nacional de conformidad con la legislación migratoria y de refugios	Aplicación en los territorios de la legislación migratoria	2, 3, 5.	No	Si
7	Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y enfrentar situaciones de emergencia o catástrofe	Asistencia permanente al SGI desde el nivel Central, en la administración de los beneficios y prestaciones sociales en caso de emergencia o desastre natural a través del desarrollo de plataformas informáticas que facilitan la coordinación de acciones y control de entrega de beneficios ante emergencias o catástrofe en el territorio nacional.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	No	Si

	Cientes	Quantificación
1	Municipios	355
2	Servicios públicos	220
3	Otras reparticiones públicas	50
4	Personas naturales nacionales	17000000
5	Personas extranjeras	200000
6	Personas afectadas por situaciones de emergencia	17000000
7	Juntas de vecinos, clubes deportivos, gremios, sindicatos, otras organizaciones	10000